

# Cambiamenti e opportunità per la gestione del personale nei contratti di lavoro subordinato

**Le novità introdotte dal Jobs Act:  
Revisione della normativa in tema di Mansioni**



**Avv. Giorgio Molteni**

# La nuova disciplina delle mansioni

La disciplina di delega (art. 1, comma 7, lettera e), L. 10 dicembre 2014, n. 183) prevedeva una **revisione della disciplina delle mansioni, “contemperando l’interesse dell’impresa all’utile impiego del personale, nell’ipotesi di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale con l’interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche”**, contemplando, in ogni caso, limiti alla modifica dell’inquadramento.

Tale revisione deve prevedere anche la “possibilità che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a livello interconfederale o di categoria”, individuando ulteriori ipotesi, rispetto a quelle suddette.

## Art. 2103 c.c. (previgente)

Mansioni del lavoratore.

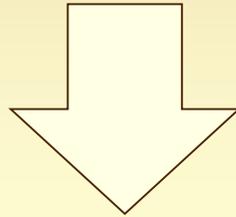
[I]. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti *alla categoria superiore* che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni *equivalenti* alle ultime effettivamente svolte, *senza alcuna diminuzione della retribuzione*.

## Nuovo art. 2103 c.c.

Prestazione del lavoro.

1) Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti **all'inquadramento superiore** che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni **riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento** delle ultime effettivamente svolte.

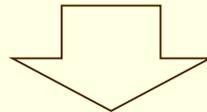
Superato il concetto di “mansioni equivalenti”  
che aveva generato difficoltà interpretative



**Nuovo riferimento: mansioni di pari livello e categoria legale**

**Come cambia la comparazione tra mansioni?**

**Abbandono del concetto di “equivalenza sostanziale”**



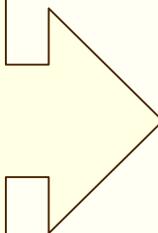
**Passaggio da un dato sostanziale a un dato formale**

**NOTA: possono porsi problemi applicativi in  
 relazione ai dirigenti, per i quali i contratti  
 collettivi non prevedono – di norma – livelli di  
 inquadramento**

## Art. 2103 c.c. (previgente)

## Nuovo art. 2103 c.c.

Quale sanzione per la violazione dell'obbligo formativo? Il lavoratore ha diritto al risarcimento dei danni per inadempimento? Può rifiutarsi di svolgere le nuove mansioni?

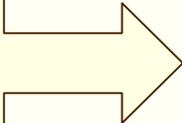


2) In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

3) Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

## Art. 2103 c.c. (previgente)

NOTA: anche aziendali, stante il richiamo operato dall'art. 51 del Decreto



## Nuovo art. 2103 c.c.

4) Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste da contratti collettivi.

5) Nelle ipotesi di cui al secondo e quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

# Lo *jus variandi* del datore di lavoro

Anche prima della nuova normativa era previsto il potere da parte del datore di lavoro di variare unilateralmente le mansioni del dipendente, anche in senso peggiorativo:

- Quando il lavoratore fosse divenuto inabile a svolgere la propria prestazione lavorativa a causa di infortunio, malattia o aggravamento dell'invalidità (Art. 4, comma 4 e art. 10, comma 3, L. n. 68/1999).
- Quando il medico competente avesse accertato un' inidoneità alla mansione specifica a seguito di visita medica (Art. 42, D.Lgs. n. 81/2008)
- Quando ciò sia stabilito dagli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di mobilità, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti (Art. 4, comma 11, L. n. 223/1991).
- Quando le mansioni precedenti fossero troppo pericolose, faticose o insalubri per la lavoratrice madre (Art. 7, D.Lgs. n. 151/2001)

Art. 2103 c.c. (previgente)

Nuovo art. 2103 c.c.

6) Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o a un consulente del lavoro.

## Accordi individuali di modifica delle mansioni

Il nuovo testo dell'art. 2103 recepisce le indicazioni fornite dalla giurisprudenza, laddove ha ammesso la **legittimità dei patti di demansionamento** quando **ciò sia funzionale alla conservazione del posto di lavoro, in caso di riorganizzazione aziendale o di sopravvenuta invalidità.**

## Art. 2103 c.c. (previgente)

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore **assente con diritto alla conservazione del posto**, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, **e comunque non superiore a tre mesi.**

Egli non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

## Nuovo art. 2103 c.c.

7) Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, **salva diversa volontà del lavoratore**, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore **in servizio**, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi **o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.**

8) Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Art. 2103 c.c. (previgente)

II]. Ogni patto contrario è nullo.

Nuovo art. 2103 c.c.

9) Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.