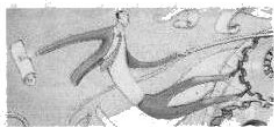


**Tuttolavoro 2014.** I decreti del Jobs act modificheranno le regole esistenti

# Per il demansionamento arriva il nuovo perimetro

**Sergio Barozzi**

La legge delega del Jobs act affronta il tema della flessibilità gestionale, avendo dato mandato al governo di modificare l'articolo 13 della legge 300/1970 che oggi sanziona con la nullità ogni disposizione aziendale, così come ogni patto, che preveda il **demansionamento** del lavoratore.

La legge delega definisce i limiti nei quali il governo dovrà operare e, più in particolare, prevede che si possa intervenire in materia solo in caso di ristrutturazioni o riconversioni industriali e in presenza di parametri oggettivi. Sembra cioè che il legislatore delegato debba definire in modo preciso il perimetro di situazioni nelle quali l'azienda potrà, anche unilateralmente, mutare in peggio le mansioni del lavoratore.

Con questo testo della disposizione non sembra prospettarsi all'orizzonte un cambiamento epocale della situazione esistente per effetto della novità normativa. Già ora, per costante giurisprudenza, il datore di lavoro può demansionare il dipendente e un eventuale accordo in tal senso non è nullo quando attraverso la modifica delle mansioni si possa salvare il rapporto di lavoro che altrimenti dovrebbe essere risolto per soppressione del posto (Cassazione 23926/2010) o anche solo per una situazione di crisi aziendale (Cassazione 2375/2010). Ad analogo risultato porta la disposizione dell'articolo 42 del decreto legislativo 81/2008 in base alla quale il lavoratore divenuto inidoneo alla mansione debba essere adibito ad altre mansioni compatibili con lo stato di salute, ancorché di

livello inferiore. Disposizioni di identico tenore le troviamo nella legge 68/1999, disabilità a seguito di infortunio sul lavoro, o nel decreto legislativo 151/2011 che regola la maternità.

Per come è formulata la legge delega, si potrebbe addirittura giungere a una nuova normativa più restrittiva rispetto all'attuale, così come venutasi a creare per effetto della giurisprudenza della Cassazione. Infatti la legge delega prevede che nel rivedere la normativa si tenga conto del contrapposto interesse dell'azienda «all'utile impiego del personale» e di quello del dipendente «alla tutela della [sua] professionalità, e delle [sue] condizioni di vita ed economiche» introducendo «limiti alla modifica delle mansioni». Interesse del dipendente di cui al momento non vi è traccia nella giurisprudenza ricordata, che si limita a

valutare i contrapposti interessi in gioco: tutela del lavoro/della salute e demansionamento.

Del tutto incomprensibile poi il fatto che il Parlamento abbia dato al governo la delega affinché «la contrattazione collettiva anche di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali... possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera». Infatti tale possibilità è già garantita dal nostro ordinamento ed è contenuta in due diverse disposizioni. In base all'articolo 4 della legge 223/1991 gli accordi stipulati in sede di procedure di mobilità possono «stabilire anche in deroga all'articolo 2103 del codice civile la loro [dei lavoratori] assegnazione a mansioni inferiori».

Ma più in generale si tratta di una possibilità introdotta dall'articolo 8 del Dl 138/2011 che stabilisce, che i contratti di prossimità possono realizzare specifiche intese finalizzate «alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività». E tali intese potranno regolare le materie indicate al comma 2 dello stesso articolo 8, ossia le mansioni e l'inquadramento dei lavoratori, e ciò anche in deroga alla legge e alle disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro, con il solo limite dei principi fissati dalla Costituzione e dei vincoli derivanti dalla normativa comunitaria. Questo significa che già oggi sindacati e imprenditore possono fare quello che per effetto dei decreti delegati di prossima emanazione il legislatore gli consentirà di fare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Mansioni

● Nelle indicazioni riguardanti le mansioni del lavoratore contenute nell'articolo 13 dello statuto dei lavoratori (legge 300/1970) non si fa esplicito riferimento alla possibilità di demansionamento. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto o a quelle di livello superiore o alle ultime effettivamente svolte, senza diminuzione della retribuzione ma con eventuale adeguamento verso l'alto. Ogni patto contrario a queste indicazioni è nullo