



# STUDIO PERUZZI TRIGGIANI DANI

Via L. Giuntini, 50/N – 50053 Empoli (FI)  
Tel. 0571.994128 – Fax 0571.992326 - 592892  
E-mail: [info@studioperuzzi.com](mailto:info@studioperuzzi.com)  
Web: [www.studioperuzzi.com](http://www.studioperuzzi.com)

**Rag. Franco Peruzzi**  
CONSULENTE DEL LAVORO

**Dott. Franca Peruzzi**  
CONSULENTE DEL LAVORO

**Rag. Giovanni Peruzzi**  
CONSULENTE DEL LAVORO

**Dott. Raffaele Triggiani**  
COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE

**Dott. Stefano Dani**  
COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE

**Dott. Fulvia Peruzzi**

Empoli, 07/07/2015

A tutte le Aziende  
Loro sedi

Circolare Flash n° 13

Oggetto: **JOB ACTS: LA REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELLE MANSIONI**

*È stato pubblicato sul Supplemento Ordinario n. 34 della Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno 2015, il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 con la disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni.*

*Nel presente Aggiornamento si analizzano le novità relative alla disciplina delle mansioni in vigore dal 25 giugno 2015.*

L'art. 3 del D.Lgs n. 81 del 15 giugno 2015 sostituisce integralmente l'art. 2103 del Codice civile, dettando una nuova disciplina delle mansioni in attuazione della delega contenuta nell'articolo 1, comma 7, lettera e) della Legge n. 183/2014 .

La revisione della disciplina della mansioni è volta a contemperare:

- l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale, nell'ipotesi di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale (individuati sulla base di parametri oggettivi) con
- l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche,
- prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento.

La delega prevede, inoltre, che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, possa individuare ulteriori ipotesi di modifica delle mansioni.

## **MANSIONI RICONDUCEBILI ALLO STESSO LIVELLO E CATEGORIA DI INQUADRAMENTO**

L'art. 2103, comma 1 del Codice civile novellato mantiene ferma l'indicazione che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, ma rispetto alla formulazione precedente (che faceva riferimento alle mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte) stabilisce:

CONSULENZA  
DEL LAVORO

CONSULENZA  
AZIENDALE E TRIBUTARIA

RICERCA E  
SELEZIONE DEL PERSONALE

... ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

Dal 25 giugno 2015 il datore di lavoro che intenda modificare unilateralmente le mansioni del lavoratore **non** è più tenuto ad effettuare una **comparazione** tra la vecchia mansione e quella nuova in termini di **equivalenza**. Infatti, il potere del datore di lavoro di mutare le mansioni (c.d. *ius variandi*) è ritenuto lecito se avviene tra quelle indicate nello stesso livello di inquadramento del CCNL, all'interno della stessa categoria legale (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e ovviamente a parità di retribuzione.

#### DEMANSIONAMENTO AL LIVELLO INFERIORE

L'art. 2103 c.c. mitiga la rigidità della precedente formulazione (art. 13 della Legge n. 300/1970) introducendo la possibilità di assegnare il lavoratore a **mansioni** appartenenti al **livello di inquadramento inferiore**, senza necessità di ottenerne il consenso:

- in caso di **modifica** degli **assetti organizzativi aziendali** che incidono sulla **posizione del lavoratore** (comma 2);
- nelle ulteriori ipotesi previste dai **contratti collettivi** (comma 4).

La variazione "*in peius*" delle mansioni del lavoratore rientra ora tra i poteri organizzativi dell'imprenditore, il quale, in presenza di **motivazioni oggettive**, quali la modifica dell'attività produttiva o dell'organizzazione del lavoro che **incidano** sulla **posizione del lavoratore**, potrà demansionare lo stesso (di un solo livello, quello immediatamente inferiore) rimanendo all'interno della stessa categoria legale di inquadramento (non sarà possibile far retrocedere il lavoratore, ad esempio, da una posizione impiegatizia ad una operaia).

Il lavoratore mantiene il **diritto alla conservazione del livello** di inquadramento acquisito al momento di assegnazione alle nuove mansioni e del **trattamento retributivo** in essere, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa (ad es. indennità di cassa, di trasferta ecc.).

In assenza delle predette motivazioni oggettive che incidano sulla posizione del lavoratore non è possibile modificare unilateralmente e in modo peggiorativo le mansioni del lavoratore.

Il datore di lavoro è tenuto a fornire la **formazione** necessaria ai fini di adeguare le competenze del lavoratore alle nuove mansioni. Tuttavia, il mancato rispetto di tale obbligo non comporta la nullità dell'atto di assegnazione alle nuove mansioni.

L'esercizio del c.d. "*ius variandi in peius*" può avvenire legittimamente anche sulla base di ulteriori ipotesi previste dai **contratti collettivi**.

Al riguardo l'art. 51 del D.Lgs n. 81/2015 chiarisce che per **contratti collettivi** si intendono:

- i contratti collettivi **nazionali, territoriali o aziendali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e
- i contratti collettivi **aziendali** stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

Il mutamento delle mansioni deve essere comunicato per iscritto, a pena di nullità.

## ACCORDI INDIVIDUALI DI MODIFICA DELLE MANSIONI, DEL LIVELLO, DELLA CATEGORIA E DELLA RETRIBUZIONE

Il comma 6 dell'art. 2103 c.c. introduce la possibilità di stipulare, nelle sedi protette e nell'**interesse del lavoratore** alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita, **accordi individuali di modifica delle mansioni**, della **categoria legale**, del **livello** di inquadramento e della relativa **retribuzione**.

Diviene possibile sottoscrivere **accordi individuali** tra datore di lavoro e lavoratore che possano sancire la modifica, oltre che della mansione, anche della categoria e del livello di inquadramento (in questo caso anche per più di un livello) e della retribuzione (in passato alcune interpretazioni giurisprudenziali non ammettevano il demansionamento nemmeno se concordato con le organizzazioni sindacali).

Gli accordi di modifica delle mansioni possono essere sottoscritti:

- presso la commissione provinciale di **conciliazione** istituita presso la **Direzione Territoriale del Lavoro** (art. 410 c.p.c.);
- in **sede sindacale** (art. 411 c.p.c.) o
- in **sede arbitrale**, anche irrituale (art. 412 quater c.p.c.);
- presso le **commissioni di certificazione** istituite in seno a:
  - gli Enti bilaterali;
  - le Direzioni Territoriali del Lavoro e le Province;
  - le Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, autorizzate;
  - il Ministero del Lavoro, Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro;
  - i Consigli provinciali dei consulenti del lavoro.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

## MANSIONI SUPERIORI

L'art. 2103, comma 7 sancisce il diritto del lavoratore, nel caso in cui sia assegnato a mansioni superiori, al trattamento corrispondente all'attività svolta. L'assegnazione diviene definitiva dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, o, in mancanza, dopo **sei mesi** continuativi (in precedenza erano previsti tre mesi).

L'assegnazione alle mansioni superiori diviene definitiva:

- salva **diversa volontà** del lavoratore,
- ove la stessa **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**.

Rispetto alla formulazione previgente il nuovo testo richiede una precisa volontà del lavoratore ad essere assegnato definitivamente alla mansione superiore, che comunque deve essere svolta in via continuativa (tale requisito non era previsto nella previgente formulazione).

Il diritto all'assegnazione a mansioni superiori non sussiste in presenza di ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio (previsione normativa più ampia rispetto alla precedente formulazione riferita al lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto).

## **DISPOSIZIONI FINALI**

Rimane invariato il divieto di trasferire il lavoratore da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Infine, l'articolo 2103, comma 9 dispone la nullità di ogni patto contrario fatta eccezione per le ipotesi di demansionamento previste dal comma 2 (modifica degli assetti organizzativi aziendali), comma 4 (ulteriori ipotesi previste da contratti collettivi) e dal comma 6 (accordi sottoscritti nelle sedi protette).

**Studio Peruzzi Triggiani Dani**