



**MANSIONI E IUS  
VARIANDI: L'ART. 2103  
C.C.**

**D. Lgs. 15 giugno 2015, n.  
81, entrato in vigore il 25  
giugno 2015**

1

## Art. 2103 c.c. testo previgente:

*“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**”.*

## Testo 1942 (curiosità)

«Prestazione del lavoro. [I]. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Tuttavia, se non è convenuto diversamente, l'imprenditore *può in relazione alle esigenze dell'impresa, adibire il prestatore di lavoro ad una mansione diversa, purché essa non importi una diminuzione nella retribuzione o un mutamento sostanziale nella posizione di lui.* [II]. Nel caso previsto dal comma precedente, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, se a lui più vantaggioso».

## Segue testo previgente (1970)

- 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 una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive;
- **ogni patto contrario è nullo.**

# L'equivalenza

- Nozione tradizionale e radicatissima nell'operatività
- Il principio è che le mansioni possono cambiare a discrezione del datore di lavoro
- Ma le nuove mansioni debbono essere «equivalenti»

## Jus variandi:

- solo tra mansioni “**equivalenti**” alle ultime effettivamente svolte non essendo sufficiente il rispetto della sola “categoria”
- La giurisprudenza collegava l'equivalenza alla **conservazione della professionalità acquisita** in forza del principio che il lavoro non è solo una fonte di sostentamento ma anche strumento che garantisce la dignità e personalità del lavoratore (art. 4, 35, 36 Cost.)
- Le nuove mansioni dovevano consentire di **utilizzare** il bagaglio di conoscenze, perizie ed esperienze acquisito nel tempo dal dipendente (equivalenza statica); secondo altri dovevano consentire lo **sviluppo** delle precedenti mansioni (equivalenza dinamica).

- L'esercizio dello "ius variandi" datoriale, vigente l'art. 2103 c.c. nella formulazione anteriore alla novella operata con il d.lgs. n. 81 del 2015, trova il suo limite nella salvaguardia del livello professionale raggiunto dal prestatore, sicché - pur in presenza dell'accorpamento convenzionale delle mansioni in una medesima qualifica - l'equivalenza deve essere valutata in concreto dal giudice di merito, al fine di verificare che le nuove mansioni siano **aderenti alla specifica competenza tecnico professionale acquisita dal dipendente**. (Nella specie, con decisione immune da censure, le mansioni di addetto al censimento ed all'inventario dei beni, richiedenti conoscenza del patrimonio storico, artistico e fotografico di Poste, oltre che di uno specifico "software", non sono state reputate equivalenti a quelle di operatore di sportello).
- Cassazione civile, sez. lav., 6 novembre 2018, n. 28240

## ECCEZIONI (rimedi del sistema ad una siffatta **rigidità**)

Secondo la giurisprudenza  
maggioritaria **era** possibile il  
demansionamento:

(i) con il **consenso** del  
lavoratore  
(i.i) ai fini della **conservazione**  
dell'occupazione

(ii) **inidoneità** alla  
mansione/lavoratori divenuti  
**inabili**

(iii) lavoratori **eccedenti**  
nell'ambito di una procedura  
di licenziamento collettivo



## Altri contenuti del previgente art. 2103 c.c.

- « ... senza alcuna diminuzione della retribuzione ...»
- «... ogni patto contrario è nullo ...» (e tuttavia vedi le eccezioni alla rigidità...)
- Su di essi si è costruita tutta una tradizione interpretativa anche in materia retributiva

**LA NUOVA DISCIPLINA DELLE MANSIONI.**

**L'ART. 2103 C.C. COSÌ COME MODIFICATO DALL'ART.  
3, D.LGS. 15/06/2015 N. 81**

Previgente disciplina	Attuale disciplina
<p>«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 <b>equivalenti</b> alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione»</p>	<p>«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 <b>equivalenti</b> alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione <b>riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento</b> delle ultime effettivamente svolte»</p>

## Ambito di applicazione:

- a decorrere dal **25 giugno 2015**;
- a tutte le categorie di dipendenti, anche ai **Dirigenti** e anche ai **dipendenti non assunti con tutele crescenti**

## Ius variandi:

- scomparire la nozione legale di equivalenza (con conseguente riduzione della discrezionalità del giudice)
- obbligo di rispettare **solo il livello e categoria legale** di inquadramento (Dirigenti, Quadri, Impiegati, Operai ex art. 2095 c.c.)
- Irrilevanza di elementi come – ad esempio - il numero delle risorse affidate, se non previsti dal CCNL

- Fine della rigidità?
- Rimane il limite di correttezza e buona fede

# La retribuzione

- Scompare il «senza alcuna diminuzione della retribuzione»
- Scompare il «ogni patto contrario è nullo»

## **Tribunale di Roma** (sentenza 30 settembre 2015):

- Il caso: lamentata inattività dal maggio 2014 al gennaio 2015 e lamentato demansionamento dal gennaio 2015 in poi.
- Le mansioni nuove erano differenti, tanto che:
- nei primi mesi successivi l'attività sia consistita soprattutto nello studio della documentazione relativa alle competenze del nuovo ufficio e acquisire le conoscenze e le prassi necessarie



➤ Accertamento:

Il giudizio di equivalenza deve essere condotto assumendo quale parametro non più il concreto contenuto delle mansioni svolte in precedenza dal dipendente bensì **solamente le astratte previsioni del sistema di classificazione** adottato dal contratto collettivo.

Ne consegue che, a differenza del passato, è oggi legittimo lo spostamento del lavoratore **a mansioni che appartengono allo stesso livello di inquadramento non dovendosi più accertare** che le nuove mansioni siano aderenti alla **specificata competenza del dipendente**

## Nodi critici:

Cosa succede se viene accertato il demansionamento a decorrere da una data antecedente al 25 giugno 2015 ?

## **Tribunale di Roma** (sentenza 30 settembre 2015):

Il demansionamento costituisce una sorta di “**illecito permanente**”, nel senso che esso si attua e si rinnova ogni giorno in cui il dipendente viene mantenuto a svolgere mansioni inferiori.

Da ciò ne consegue la valutazione della illiceità della condotta del datore di lavoro va compiuta con riferimento alla **disciplina legislativa giorno per giorno vigente**.

Con l'ulteriore conseguenza che ciò che è illegittimo in un certo momento, può non esserlo più in un momento successivo.

## **Tribunale di Ravenna** (sentenza 22 settembre 2015):

- Il caso: lamentato demansionamento dal marzo 2013 al settembre 2015 (cambio mansioni da tecnico cartografo a addetto verifica bollette).
- Accertamento:

La nuova normativa non si può applicare alla fattispecie perché il fatto generatore si è prodotto nel vigore della precedente legge. A nulla conta invece che il demansionamento continui nel vigore della legge successiva “la quale non contiene una norma di natura retroattiva.

## SECONDO COMMA DEL NUOVO ART. 2103 c.c.

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 **PURCHE' RIENTRANTI NELLA MEDESIMA CATEGORIA LEGALE** ».

## TERZO COMMA DEL NUOVO ART. 2103 c.c.

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.»

## QUARTO COMMA DEL 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 dai contratti collettivi***».

## QUINTO COMMA DEL NUOVO ART. 2103 c.c.

5. «Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni e' comunicato **per iscritto, a pena di nullita'**, 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 modalita' di svolgimento della precedente prestazione lavorativa».



E' dunque possibile la assegnazione unilaterale al lavoratore di mansioni appartenenti ad **un livello inferiore** (purché rientranti nella medesima categoria legale) :

- nel caso di **modifica degli assetti organizzativi aziendali** (ad esempio nel caso in cui il datore di lavoro modifichi la propria attività produttiva o la propria organizzazione del lavoro);
- nelle **ulteriori ipotesi** previste dai contratti collettivi, anche aziendali;

Requisiti per il demansionamento unilaterale:

- **formazione** ma non a pena di nullità
- **forma scritta**, a pena di nullità: cosa deve contenere la lettera ?
- **conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo** in godimento, fatta eccezione per gli emolumenti retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa

- Che cos'è il livello? La nozione di categoria è chiara, ma una definizione legale di «livello» non c'è

## SESTO COMMA DEL 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 da un consulente del lavoro».

- Non si capisce che cosa sia «la modifica delle mansioni»: non era come sopra visto liberamente consentita?
- Rigidità formale (Sede Protetta e «motivazioni») per il cambio di categoria legale, del livello, e della «relativa retribuzione»

## ACCORDI MODIFICATIVI

Casi in cui è possibile il demansionamento (modifica mansioni, categoria, livello di inquadramento e della relativa retribuzione), purché venga sottoscritto un accordo con il lavoratore in sede protetta

ai fini della conservazione dell'occupazione

Ai fini dell'acquisizione di una diversa professionalità

Ai fini del miglioramento delle condizioni di vita del lavoratore

## RIMANGONO ULTERIORI IPOTESI DI LEGITTIMO DEMANSIONAMENTO

Casi in cui **era (ed è)** possibile il demansionamento in base alla legge

Nell'ambito del licenziamento collettivo mediante accordo sindacale (art. 4, comma 11, L. 223/1991)

Lavoratore divenuto inabile allo svolgimento delle proprie mansioni per malattia o infortunio

Lavoratore ritenuto dal medico competente inidoneo alle mansioni specifiche, al fine di evitare il licenziamento

## SETTIMO COMMA DEL 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, salvo 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».*



# Promozione automatica

- no confronti intersoggettivi
- criterio della responsabilità, non solo della materialità
- ai fini del riconoscimento del diritto a mansione superiore, non solo il lavoratore deve aver svolto in concreto le mansioni iscritte nel livello auspicato, ma tale espletamento deve anche essere stato “pieno”, cioè tale da comportare un grado di responsabilità e autonomia a carico del lavoratore compatibile con la qualifica superiore.
- Tribunale Bari, sez. lav., 03/12/2018, n. 4349

## Nodi critici in merito all'obbligo di *repêchage* in caso di licenziamento:

La nuova normativa, che disciplina cambi di mansione, di livello, di categoria, e relativo trattamento, rischia di rendere più complicato il licenziamento

- A seguito della modifica del 2103 c.c. in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo vi è l'obbligo di "repêchage" con riferimento anche alle mansioni riconducibili ad un **livello inferiore rispetto alle** ultime effettivamente svolte ?

## Tribunale Torino, 5 aprile 2016:

A fronte del nuovo testo dell'art. 2103 c.c. **si impone al datore di lavoro di valutare il possibile affidamento anche a mansioni di livello inferiore** e l'onere di dimostrare l'assolvimento di tale obbligo grava sullo stesso datore di lavoro,

**L'onere probatorio** circa l'impossibilità di ricollocazione in mansioni inferiori è ad esclusivo carico del **datore di lavoro** come affermato dalla Cassazione (Cass. Civ. 5592/2016) che ha disatteso il precedente indirizzo interpretativo.

Il mancato rispetto dell'onere probatorio (nella specie, per genericità delle allegazioni formulate del datore di lavoro), in forza dell'art. 18 come riformulato dalla l. 92/2012, non comporta il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro ma al **regime indennitario**.

## **Tribunale di Milano, 16 dicembre 2016, n. 33790:**

*Caso: soppressione del ruolo di capo area pianificazione controllo. Lamentata possibilità di rioccupazione in una serie di altre posizioni (amministrazione, segreteria, back office)*

### Accertamento:

*Il datore di lavoro deve verificare la **possibilità di adibire** il lavoratore ad altre mansioni nell'ambito dell'organizzazione aziendale ed a tal fine deve fornire indicazioni specifiche.*

*Ciò senza contare che dal 25 giugno 2016 la disciplina della modifica delle mansioni è stata radicalmente cambiata ed è stata superata la nozione di equivalenza delle mansioni per cui il lavoratore può essere adibito ad altre mansioni purché riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte...con **aggravamento dell'onere della prova in tema di repechage**.*

Tutela **indennitaria**

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

[www.daverioflorio.com](http://www.daverioflorio.com)

[studiolegale@daverioflorio.com](mailto:studiolegale@daverioflorio.com)

## Nodi critici in merito all'obbligo di *repêchage* in caso di licenziamento:

- Vi è l'obbligo di "repêchage" con riferimento a **mansioni professionalmente differenti o incompatibili** riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte?

Si ritiene che l'obbligo di repêchage non possa estendersi a qualsiasi mansione inferiore ma solo a quelle che presentino **caratteristiche di compatibilità e omogeneità** con quelle precedentemente svolte e purché siano **compatibili con il nuovo assetto organizzativo** aziendale.

## Cassazione Civile, 8 marzo 2016, n. 4509:

*“In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro che adduca a fondamento del licenziamento la soppressione del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore licenziato, ha l’onere di provare non solo che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa, ma **anche di aver prospettato al lavoratore licenziato, senza ottenerne il consenso, la possibilità di un suo impiego in mansioni inferiori rientranti nel suo bagaglio professionale, purché tali mansioni inferiori siano compatibili con l’assetto organizzativo aziendale** insindacabilmente stabilito dall’imprenditore”.*

(Fattispecie: la Corte ha ritenuto illegittimo il licenziamento per soppressione della posizione lavorativa, in quanto il datore di lavoro non aveva prospettato al dipendente licenziato la possibilità di un’utilizzazione in mansioni inferiori).

**Cass. Civ., 10 maggio 2016, n. 946 (vecchia normativa: vale ancora oggi?)**

*“In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'onere di repêchage del datore **non** deve essere inteso come obbligo del datore di offrire tutte le mansioni **anche quelle del tutto incompatibili** con quelle svolte in precedenza dal lavoratore, **ma solo quelle che non siano del tutto avulse dal bagaglio professionale e dalle competenze del lavoratore**“.*

(Fattispecie: la Corte ha ritenuto legittimo il comportamento del datore che, avendo proceduto al licenziamento per gmo di una segretaria, in conseguenza del notevole calo di clientela che l'hotel aveva subito a causa dell'emergenza rifiuti nel territorio di Napoli, non aveva poi offerto alla stessa la possibilità di svolgere mansioni di cameriera ai piani, trattandosi di una mansione del tutto incompatibile con le competenze professionali e le capacità della lavoratrice).

## Nodi critici in merito all'obbligo di *repêchage* in caso di licenziamento:

A seguito della modifica del 2103 c.c. in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo :

- in caso di **pluralità di dipendenti** coinvolti nella modifica degli assetti organizzativi come deve essere operata la **scelta** ?



## Cass. 7 dicembre 2016, n. 25192:

Quando il giustificato motivo oggettivo si identifica nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile, può farsi riferimento, pur nella diversità dei rispettivi regimi, ai criteri che la L. n. 223 del 1991, art. 5, ha dettato per i licenziamenti collettivi e, conseguentemente, prendere in considerazione in via analogica i criteri dei carichi di famiglia e dell'anzianità, non assumendo, invece, rilievo le esigenze tecnico-produttive e organizzative data la indicata situazione di totale infungibilità tra i dipendenti. Certamente dunque l'art. 5 L. 223/1991 offre uno standard idoneo a rispettare l'art. 1175 c.c., tuttavia **non può escludersi l'utilizzabilità di altri criteri purché non arbitrari, ma improntati a razionalità e graduazione delle posizioni dei lavoratori interessati.** Tra questi criteri rientrano il **maggiore costo della retribuzione, il minore rendimento lavorativo e le condizioni economiche complessive di ciascun lavoratore,** i quali peraltro si prestano, ciascuno di essi ed anche in concorso tra loro, alla elaborazione di una graduatoria e dunque consentono, su basi oggettive, una comparazione tra tutti i lavoratori interessati dalla riduzione dell'organico

## SETTIMO COMMA ART. 2013 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**. Il lavoratore non può essere trasferito da un unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.»

## ASSEGNAZIONE A MANSIONI SUPERIORI

- Il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta
- Assegnazione definitiva, se non è stata determinata da ragioni sostitutive, dopo **6 mesi** continuativi.
- E' fatta salva la **diversa volontà** del lavoratore
- I CCNL, anche aziendali, possono prevedere un termine diverso anche **più lungo**. Anche più breve?

- Che cosa succede se si demansiona illegittimamente?
- In teoria niente...
- In pratica il risarcimento può essere cospicuo

- Il danno assoluto e «in re ipsa» era di moda in passato
- Come si usava risarcire anche con il 100% della retribuzione...
- Negli ultimi anni i criteri sono divenuti più equilibrati

## Cassazione 3 gennaio 2019, n. 21

- Euro 60.000,00, a titolo di risarcimento del danno biologico e alla professionalità patiti da D.M.I.
- assegnata al CP/CRP con le competenze di vicedirettore
- poi assegnata all'UPT, con compiti ridotti al mero controllo dello smistamento dei pacchi e ai riepiloghi mensili, nonché con la responsabilità di una sola unità operativa

- se è vero che il danno da demansionamento non è in re ipsa, tuttavia la prova di tale danno può essere data, ai sensi dell'art. 2729 c.c., anche attraverso la allegazione di presunzioni gravi, precise e concordanti, sicchè a tal fine possono essere valutati, quali elementi presuntivi, **la qualità e la quantità dell'attività lavorativa svolta, il tipo e la natura della professionalità coinvolta, la durata del demansionamento, la diversa e nuova collocazione lavorativa assunta dopo la prospettata qualificazione** (cfr. Cass. n. 14729/2006; Cass. n. 29832/2008).

- le condotte obiettivamente mortificanti patite dalla lavoratrice (estromissione dalla commissione esaminatrice per un concorso interno addirittura con sostituzione di una dipendente dell'Area Operativa, il parallelo avanzamento in carriera di dipendenti con qualifica inferiore, il silenzio datoriale in risposta alle legittime richieste di mansioni adeguate alla qualifica, le compromesse documentate condizioni di salute fisica e psichica concausalmente riconducibili al disagio prodotto alla D.M. nell'ambito lavorativo): il tutto unitamente alla minore ampiezza qualitativa e quantitativa delle nuove mansioni affidate che avevano determinato una depauperazione del bagaglio professionale già raggiunto dalla dipendente



- Il parcheggio, in chiave «buonista», in un non-posto o in un posto inferiore era ed è da evitare...

**GRAZIE**

**DAVERIO & FLORIO**

STUDIO LEGALE

Documento Riservato  
[www.daverioflorio.com](http://www.daverioflorio.com)  
[studiolegale@daverioflorio.com](mailto:studiolegale@daverioflorio.com)