

Demansionamento e confronto di mansioni

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 3485 del 23 Febbraio 2016, ha ribadito che il giudice non può operare solo un confronto tra le mansioni assegnate e quelle precedentemente affidate occorrendo preliminarmente un confronto tra le mansioni effettuate e la qualifica posseduta. E' con riferimento alla qualifica posseduta che va verificato se vi sia dequalificazione.

.....

Con la sentenza in commento la Corte Suprema ha chiarito che l'adibizione a compiti rientranti tra quelli ricompresi nell'ambito di un livello di inquadramento inferiore nella scala classificatoria della contrattazione collettiva è sintomatica di una violazione dell'art. 2103 c.c (mansioni del lavoratore), non superando quella prima verifica formale sulla ricomprensione in astratto delle mansioni mutate nella categoria di inquadramento del lavoratore che la giurisprudenza di legittimità richiede ai fini di un esito positivo del giudizio di "equivalenza".

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui la Corte d'Appello, in parziale riforma della decisione di primo grado, dichiarava l'illegittimità del demansionamento operato da una società nei confronti di alcuni lavoratori e condannato la società ad assegnare costoro alle mansioni equivalenti ai rispettivi inquadramenti ed a risarcire il danno da loro patito per effetto del demansionamento, quantificato per ciascuno nella misura del 30% della retribuzione mensile netta.

In ordine alla violazione dell'art. 2103 c.c. dedotta dai lavoratori, la Corte territoriale, al cospetto della difesa della società la quale riteneva giustificabile tale comportamento "in quanto necessitato dalle sopravvenute condizioni fisiche dei lavoratori, tutte comportanti l'inidoneità alle mansioni precedentemente svolte", argomentava come segue.

Innanzitutto aveva ritenuto "evidente e non bisognosa di ulteriore dimostrazione la dequalificazione consistente nell'adibire ad attività di pulizia chi in precedenza aveva svolto attività di produzione, caratterizzate da specializzazioni operative e da specifiche professionalità, quali sono tutte le mansioni svolte dai suddetti lavoratori, inserite nelle

declaratorie della II, della III o della IV categoria (del ccnl di settore, ndr.), a fronte della qualifica di I categoria delle attività di pulizia”. Aveva poi esaminato nello specifico “le vicende individuali quali risultano dalla documentazione prodotta e dalle dichiarazioni dei singoli lavoratori”, osservando che “le documentazioni mediche prodotte non depongano affatto nel senso di ritenere una inidoneità di tali lavoratori alle mansioni svolte sino al momento in cui vennero spostati ai Servizi Generali” e che “anche nei casi in cui dalla documentazione medica prodotta emergono aggravamenti delle condizioni fisiche iniziali, con conseguenti previsioni di limitazioni, lo spostamento ai Servizi Generali per lo svolgimento di attività di pulizie non appare affatto necessitato dalla natura degli aggravamenti rilevati che, in taluni casi, risultano tali da presentare controindicazioni, semmai, proprio per lo svolgimento del lavoro di pulizia e non per la prosecuzione, sia pure condizionata, dell’attività produttiva in precedenza svolta, o che avrebbe dovuto essere svolta”.

La Corte aveva poi ritenuto che per nessuno dei suddetti lavoratori poteva affermarsi la sussistenza di un consenso, sia pure tacito, allo spostamento subito (l’implicita acquiescenza al trasferimento, infatti, presupponeva l’accertamento esplicito di sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni precedentemente svolte, cosa che, nella specie, difettava)”. Essa aveva inoltre considerato che per nessuna delle posizioni suddette, ma neppure in generale ed in termini generici, la società aveva operato richiami ad eventuali possibili ricollocazioni dei lavoratori, in grado di salvaguardarne la professionalità. I giudici del merito avevano dunque espresso il convincimento che difettava totalmente sia l’accertamento esplicito di una inidoneità fisica sopravvenuta allo svolgimento delle mansioni precedentemente loro assegnate, (...) sia la prova, certamente incombente sul datore di lavoro, dell’inesistenza di possibili diverse collocazioni lavorative degli stessi, tale da giustificare l’ultima ratio costituita dal loro trasferimento ai Servizi Generali e dalla loro adibizione ai servizi di pulizia.

Una volta accertato l’illegittimo esercizio dello ius variandi i giudici del merito avevano ritenuto che l’oggettiva contrarietà del provvedimento di trasferimento comportante dequalificazione professionale al disposto di cui all’art. 2103 c.c. escludeva che i lavoratori suddetti potessero essere ritenuti far parte del personale adibito a tale servizio, con la conseguenza dell’ inefficacia del trasferimento di ramo di azienda ad altra società del gruppo e, dunque, la prosecuzione dei loro rapporti con la società principale, che era tenuta a ripristinare gli stessi sin dalla data di cessione e ad adibirli a mansioni confacenti con i loro inquadramenti contrattuali.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d’informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

La Corte territoriale aveva infine stimato il risarcimento del danno da demansionamento in misura pari per ciascun lavoratore al 30% della retribuzione mensile netta, tenuto conto del diverso ammontare complessivo di essa determinato dal diverso inquadramento.

Avverso tale sentenza la società proponeva ricorso per cassazione, censurando la decisione dei giudici di appello per avere erroneamente considerato dequalificante per definizione l'assegnazione a mansioni di prima categoria a lavoratori inquadrati in seconda, terza e quarta, senza accertare che tale inquadramento fosse conseguenza delle mansioni effettivamente svolte e non corrispondesse ad un trattamento di miglior favore.

Si assumeva, in sostanza, che il demansionamento dovesse dipendere da un confronto tra mansioni e non tra inquadramenti.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni i Giudici Supremi osservavano che l'art. 2103 c.c., nella versione di testo applicabile alla fattispecie ed antecedente alle modifiche introdotte dall'art. 3 del d.lgs. n. 81 del 15 Giugno 2015, consentiva all'imprenditore l'esercizio del potere conformativo della prestazione richiesta al lavoratore, al fine di adeguare l'organizzazione alle mutevoli esigenze dell'impresa, ma a condizione che l'adibizione fosse "a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte".

La Corte osservava inoltre che anche secondo la propria giurisprudenza consolidata, l'equivalenza legittimante lo *ius variandi* (diritto a mutare) del datore di lavoro deve essere intesa non solo nel senso di pari valore professionale delle mansioni, considerate nella loro oggettività, ma anche come attitudine delle nuove mansioni a consentire la piena utilizzazione o anche l'arricchimento del patrimonio professionale dal lavoratore acquisito nella pregressa fase del rapporto e che nell'indagine circa tale equivalenza non è sufficiente il riferimento in astratto al livello di categoria, ma è necessario accertare che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza del dipendente in modo tale da salvaguardare il livello professionale acquisito e da garantire lo svolgimento e l'accrescimento delle sue capacità professionali, con le conseguenti possibilità di miglioramento professionale, in una prospettiva dinamica di valorizzazione delle capacità di arricchimento del proprio bagaglio di conoscenze ed esperienze.

La conseguenza più rilevante di tale principio di diritto, costantemente seguito da pronunce successive, oltre al riconoscimento di una nozione dinamica della professionalità in quanto volta all'accrescimento del bagaglio di conoscenze ed esperienze, era quella di escludere che mansioni possano essere considerate equivalenti per il solo fatto di essere riconducibili ad un medesimo livello di inquadramento predisposto dalla contrattazione collettiva.

Naturalmente, per i Giudici, da tale principio non era possibile trarre una diversa regola, e cioè che mansioni riconducibili a diversi livelli di inquadramento possano essere considerate equivalenti.

Al contrario, la contrattazione collettiva, nell'esercizio della sua autonomia e secondo il libero apprezzamento delle parti sociali, ordinariamente prevede il sistema di classificazione del personale articolandolo in plurimi livelli di inquadramento, secondo una scala progressiva per qualità delle mansioni e retribuzione corrisposta.

Invero l'art. 96, comma 2, disp. att. c.p.c., contempla espressamente la possibilità che le qualifiche del prestatore di lavoro, nell'ambito di ciascuna categoria legale, possano essere raggruppate per "gradi" secondo la loro importanza nell'ordinamento dell'impresa. Dunque, per la Corte, " l'adibizione a compiti rientranti tra quelli sussumibili nell'ambito di un livello di inquadramento inferiore nella scala classificatoria della contrattazione collettiva è sintomatica di una violazione dell'art. 2103 c.c., non superando quella prima verifica formale sulla ricomprensione in astratto delle mansioni mutate nella categoria di inquadramento del lavoratore che la giurisprudenza di legittimità richiede ai fini di un esito positivo del giudizio di equivalenza".

In conclusione i Giudici ricordavano come anche recentemente fosse stato specificamente affermato in Cassazione che "il giudice non può operare solo un confronto tra le mansioni assegnate e quelle precedentemente affidate occorrendo preliminarmente un confronto tra le mansioni effettuate e la qualifica posseduta, perché è con riferimento a questa che va verificato se vi sia dequalificazione".

Da tutto quanto esposto, ne conseguiva il rigetto del ricorso.

In definitiva

L'interessante sentenza proposta oggi , ci mostra come la sezione Lavoro della Cassazione abbia affermato un importante principio in tema di demansionamento professionale, secondo il quale l'adibizione a compiti rientranti tra quelli ricompresi nell'ambito di un livello di inquadramento inferiore nella classificazione dettata dalla

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

contrattazione collettiva è sintomatica di una violazione dell'art. 2103 c.c., in quanto non supera la necessaria verifica formale sul fatto se le mansioni mutate siano o meno ricomprese nella categoria di inquadramento del lavoratore, verifica richiesta dalla giurisprudenza di legittimità ai fini di un esito positivo del giudizio di “equivalenza”.

Tutto ciò senza inevitabilmente dimenticare che oggi, secondo le regole del Jobs Act, l'imprenditore ha la possibilità di attribuire al lavoratore anche una mansione che attiene al livello di inquadramento inferiore, se questo fatto è giustificato da un reale mutamento degli assetti organizzativi aziendali.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)