

Le nuove mansioni sono sempre da verificare

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 3422 del 22 Febbraio 2016, ha stabilito che anche in presenza di un nuovo sistema di classificazione definito dal contratto collettivo, dal quale sia derivato l'accorpamento in un'unica qualifica di profili professionali precedentemente inseriti in ambiti contrattuali diversi, non tutte le mansioni riconducibili alla nuova area contrattuale sono esigibili. Il giudice, infatti, è tenuto a verificare l'equivalenza sostanziale, sul piano oggettivo e soggettivo, delle nuove attività a quelle precedentemente svolte dal lavoratore.

.....

Con la sentenza in commento, la Corte Suprema ha affermato che il giudizio di equivalenza derivato dall'articolo 2103 del Codice Civile, è in ogni caso il presupposto necessario per verificare che le nuove mansioni assegnate a un lavoratore rispetto a quelle di provenienza, siano fra esse compatibili o equivalenti anche nel caso in cui le une e le altre appartengano, in base alla previsione contrattuale collettiva, alla medesima qualifica.

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui la Corte d'Appello, in riforma della pronuncia del giudice di primo grado, accertava la sussistenza di una dequalificazione professionale operata da una società (nello specifico Poste Italiane) in danno di un proprio lavoratore e condannava la stessa a risarcire il danno professionale al lavoratore (addetto allo smistamento della corrispondenza) in misura pari al 40% della sua retribuzione mensile, moltiplicata per i due anni nei quali, a seguito dell'accorpamento delle vecchie categorie professionali in nuove aree di inquadramento, il lavoratore era stato adibito a mansioni diverse da quelle originarie, ma riconducibili alla medesima area contrattuale.

La Corte territoriale infatti riteneva che l'azienda fosse incorsa nella violazione dell'art. 2103 c.c. rispetto alle mansioni in precedenza svolte dal lavoratore, di "qualificata natura tecnica" e la condannava pertanto al risarcimento del danno determinato equitativamente come sopra descritto, per il periodo di praticata dequalificazione.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, deducendo che dalle norme collettive emergeva la volontà delle parti contrattuali di superare le precedenti classificazioni attuando un accorpamento delle precedenti categoria in aree ed attuando, all'interno di esse, piena fungibilità, rinviando per il concreto definitivo inquadramento al

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)

successivo accordo integrativo, in base al quale il personale addetto a mansioni tecniche poteva essere chiamato a svolgere mansioni di gestione.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni, la Corte Suprema ricordava che invero, da tempo ormai la giurisprudenza della Suprema Corte, sviluppatasi in controversie simili aveva ribadito che, “pur in ipotesi di reinquadramento previsto dal contratto collettivo in un’unica qualifica di lavoratori precedentemente inquadrati in qualifiche distinte, permane il divieto di un’indiscriminata fungibilità di mansioni che esprimano in maniera radicale una diversa professionalità e che non consentano una sia pure residuale utilizzazione dell’acquisita professionalità, qualora le ultime mansioni espletate non abbiano, con quelle spiegate in precedenza, affinità o analogia di sorta”.

Nella giurisprudenza delle Sezioni Unite si era infatti affermato che, “sebbene la contrattazione collettiva sia autorizzata a porre meccanismi convenzionali di mobilità orizzontale prevedendo, con apposita clausola, la fungibilità funzionale tra esse per sopperire a contingenti esigenze aziendali ovvero per consentire la valorizzazione della professionalità potenziale di tutti i lavoratori inquadrati in quella qualifica senza per questo incorrere nella sanzione di nullità del comma 2 della medesima disposizione (l’art. 2103 c.c., comma 1), ove non ricorrano tali peculiari esigenze, la garanzia prevista dal predetto art. 2103 c.c. opera anche tra mansioni appartenenti alla medesima qualifica prevista dalla contrattazione collettiva, dovendosi ribadire il principio di diritto che quest’ultima deve muoversi all’interno, e quindi nel rispetto, della prescrizione posta dall’art. 2103 c.c., comma 1, che fa divieto di un’indiscriminata fungibilità di mansioni che esprimano in concreto una diversa professionalità, pur confluendo nella medesima declaratoria contrattuale e quindi pur essendo riconducibili alla matrice comune che connota la qualifica secondo la declaratoria contrattuale, ciò in quanto il baricentro della disposizione in esame (art. 2103 c.c.), nella formulazione introdotta dallo Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970), è la protezione della professionalità acquisita dal prestatore di lavoro”.

Da ciò, proseguiva la Corte, derivava che anche in tema di riclassificazione del personale la società non poteva limitarsi ad affermare semplicemente la sussistenza di una equivalenza “convenzionale” tra le mansioni svolte in precedenza e quelle assegnate a seguito dell’entrata in vigore della nuova classificazione, dovendo per contro procedersi ad una ponderata valutazione della professionalità del lavoratore al fine della

salvaguardia, in concreto, del livello professionale acquisito, e di una effettiva garanzia dell'accrescimento delle capacità professionali del dipendente.

Da ultimo, poi, sulla scorta di quella giurisprudenza secondo cui “è legittima l’attribuzione della nuova qualifica, risultante dal riclassamento, al lavoratore le cui mansioni siano rimaste immutate, mentre sarebbe illegittima l’assegnazione di nuove mansioni non coerenti con la professionalità di quest’ultimo, anche se equivalenti ad altre rientranti nella nuova qualifica attribuita a seguito del rilassamento”, si era evidenziato come, in caso di nuovo assetto organizzativo disposto dall’imprenditore, comprensivo di una diversa classificazione del personale convenuta con le organizzazioni sindacali con la previsione di nuove categorie o aree professionali, destinate ad accorpate mansioni comuni a più profili professionali, una questione di violazione dell’art. 2103 c.c. si poneva se, in seguito al “riclassamento”, il lavoratore veniva adibito a nuove mansioni, compatibili con le declaratorie della nuova classificazione ma incompatibili con la sua storia professionale.

Da tutto quanto sopra ne conseguiva il rigetto del ricorso.

In definitiva

La sentenza in commento è un esempio o modello di regole parzialmente superate da quando il Jobs act ha disposto che il datore di lavoro possa esigere che il lavoratore svolga tutte le funzioni riconducibili al medesimo inquadramento.

I Giudici Supremi , con la pronuncia in commento, hanno affermato a chiare lettere che, anche se si è in presenza di un nuovo sistema di classificazione dei lavoratori e delle mansioni definito dal contratto collettivo, che abbia generato l’accorpamento in un’unica qualifica di profili professionali precedentemente inseriti in ambiti contrattuali diversi, non tutte le mansioni riconducibili alla nuova area contrattuale sono esigibili.

In qualsiasi caso infatti il giudice eventualmente adito , è tenuto a verificare non tanto un’equivalenza convenzionale quanto l’equivalenza sostanziale, sia sul piano oggettivo che soggettivo, delle nuove attività rispetto a quelle che il lavoratore espletava in precedenza.

Necessario a questo punto, è ricordare che , come sopra accennato, oggi il tema delicato dell’esercizio del potere datoriale di variare le mansioni dei dipendenti, è reso ancora più discutibile dal fatto che la disciplina delle mansioni introdotta dal Jobs Act è senza dubbio più flessibile e tale per cui tutte le mansioni che sono riconducibili al medesimo livello di inquadramento sono esigibili dal datore di lavoro e che , inoltre, l’imprenditore ha la

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)

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.

Da qui, si potrà rendere necessaria ed opportuna più di prima , se del caso, la verifica giudiziale sulla legittimità o meno e sulla misura dell'esercizio del "diritto di mutare" (o ius variandi) datoriale.

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)