

# Indice

Introduzione	9
--------------	---

## 1.

### I CARATTERI DEL LAVORO SUBORDINATO E IL SIGNIFICATO DI MANSIONE

1. Concetto di lavoro subordinato e di mansione nell'ambito del diritto del lavoro	11
2. Il sistema di inquadramento	14
3. L'art. 2103 cod. civ., prima e dopo la riforma. L'attuale disciplina delle mansioni	16
4. Il principio di equivalenza alla luce della nuova normativa. Confronti con la precedente regolamentazione	19

## 2.

### LA POSIZIONE DEL DATORE DI LAVORO E IL CD. JUS VARIANDI

1. Il mutamento di mansioni in pejus	23
2. Le mansioni superiori	27
3. La sentenza del Tribunale di Roma n. 8195/2015 e l'applicazione del concetto di equivalenza	31
4. Il passaggio giurisprudenziale ad una concezione più flessibile di equivalenza	34
5. Brevi cenni sul rinvio al contratto collettivo	36

### 3.

## LA POSIZIONE DEL LAVORATORE E LA SUA TUTELA IN SEDE GIUDIZIARIA

1. I poteri del datore di lavoro in ordine all'organizzazione aziendale a seguito della riforma	39
2. I limiti al potere del datore di lavoro ed il controllo da parte del giudice	41
3. Il concetto di demansionamento nella giurisprudenza ed il risarcimento del danno	42
4. Il lavoratore e l'onere probatorio	46
5. Considerazioni finali	48

## Introduzione

La presente trattazione ha il compito di descrivere il tema del mutamento di mansioni in relazione al lavoro subordinato, alla luce della riforma intervenuta con il D. Lgs. n. 81/2015, in particolare l'art. 3 che ha completamente riscritto l'art. 2103 cod. civ., norma cardine in materia.

Nel primo capitolo viene esaminata, unitamente al tema del lavoro subordinato, la disciplina attuale delle mansioni e il principio di equivalenza alla luce della nuova normativa, senza trascurare il confronto con la precedente.

Nel secondo capitolo, che rappresenta il fulcro della trattazione, viene preso in considerazione il cd. jus variandi e il potere del datore di lavoro di modificare unilateralmente anche in peius le mansioni del lavoratore, il quale però conserva il diritto a tutto ciò che attiene al contratto individuale di lavoro.

Nel terzo capitolo, infine, viene affrontato il tema del demansionamento del lavoratore alla luce di numerose pronunce giurisprudenziali di legittimità e di merito, ai poteri di controllo del giudice e agli strumenti che il lavoratore ha a disposizione per contrastare un demansionamento illegittimo, al fine di poter chiedere ed ottenere, anche se non senza difficoltà, il risarcimento del danno.



1.  
I CARATTERI DEL LAVORO SUBORDINATO  
E IL SIGNIFICATO DI MANSIONE

**1. Concetto di lavoro subordinato e di mansione nell'ambito del diritto del lavoro**

Per *diritto del lavoro* s'intende un ramo del diritto privato preposto allo studio e all'analisi di tutti quegli aspetti e problemi attinenti al rapporto di lavoro che s'instaura tra datore di lavoro e lavoratore.

In particolare, l'art. 2094 cod. civ. stabilisce che “è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”.

La stessa giurisprudenza di legittimità prende in considerazione, nelle sue pronunce, questo importante concetto giuslavoristico, precisando che “costituisce requisito fondamentale del rapporto di lavoro subordinato – ai fini della sua distinzione dal rapporto di lavoro autonomo – il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, il quale discende dall'emanazione di ordini specifici, oltre che dall'esercizio di una assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative. L'esistenza di tale vincolo va correttamente apprezzata con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione, fermo restando che ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato sia di rapporto di lavoro autonomo”.<sup>1</sup>

Si è precisato, inoltre, riguardo all'elemento tipico, caratterizzante il rapporto di lavoro subordinato che “la subordinazione o meno del rapporto prescinde, di norma, dalla natura dell'attività lavorativa, attenendo, piutto-

---

<sup>1</sup> Cass. civ., Sez. Lavoro, sent. n. 2728 del 8-02-2010

sto, specificamente alla soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro”.<sup>2</sup>

Il contratto di lavoro subordinato, pertanto, è caratterizzato dalla “subordinazione” del lavoratore, il quale, in cambio di una retribuzione, s’impegna a prestare la propria attività lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione di un altro soggetto.

A conferma di ciò interviene il secondo comma dell’art. 2104 cod. civ., ove si sottolinea che il lavoratore subordinato deve “osservare le disposizioni per l’esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall’imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”.

È evidente, dal contesto di queste disposizioni, che la caratteristica fondamentale del lavoro subordinato non è altro che l’assoggettamento del lavoratore al potere del datore di lavoro di impartire continue e precise istruzioni per l’espletamento dell’attività lavorativa. Tuttavia, tale assoggettamento dev’essere limitato alla prestazione dedotta in contratto, trattandosi di una dipendenza tecnico – funzionale all’organizzazione dell’azienda e “l’imprenditore è il capo dell’impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori” (art. 2086 cod. civ.).

“Nell’esercizio del potere direttivo, attribuitogli dagli artt. 2086 e 2094 c.c., ed in particolare nell’esercizio del potere di valutare la condotta del lavoratore e di adottare i conseguenti comportamenti organizzativi e disciplinari, l’imprenditore non è assoggettato a preclusioni di forma, con la conseguenza che la valutazione, in sede di nota di qualifica, di un comportamento indisciplinato del dipendente insieme alla complessiva condotta sull’esecuzione della prestazione lavorativa non gli impedisce di valutare successivamente lo stesso comportamento al fine di infliggere la sanzione disciplinare”.<sup>3</sup>

Il concetto di mansione s’inserisce in questo contesto: esso indica, infatti, il contenuto della prestazione oggetto dell’obbligazione di lavoro subordinato. Con tale espressione si fa riferimento, quindi, al tipo di attività, alle operazioni, ai compiti per lo svolgimento dei quali il lavoratore viene assunto, che egli è tenuto ad eseguire e che il datore di lavoro, in virtù del rapporto instauratosi tra le parti, può esigere.

Si tratta di una serie di attribuzioni (compiti ed attività) che il lavoratore ha il dovere di rispettare, in genere definiti con precisione in sede di stesura del contratto di lavoro.

---

<sup>2</sup> Cass. civ., Sez. Lavoro, sent. n. 9766 del 5-04-2006

<sup>3</sup> Cass. civ., Sez. Lav., sent. n. 16317 del 12-07-2010

Il termine “mansione” viene anche adoperato nell’ambito della scienza dell’organizzazione e della sociologia del lavoro, assumendo significati che possono essere visti come concetti descrittivi del reale: la mansione è considerata come “l’unità elementare di un facere”, la quale, insieme ad altre singole operazioni, dà vita ad un insieme tipico, unitario di compiti che vengono così a formare un determinato tipo di attività lavorativa. Per il raggiungimento di un risultato, ogni organizzazione ha bisogno di una più o meno vasta tipologia di apporti professionali, i quali si traducono in modelli di prestazione quando vengono ripartiti dall’imprenditore tra i singoli lavoratori, con una divisione concreta del lavoro. Nell’ambito di questa suddivisione, ogni lavoratore, nella misura in cui svolge un determinato tipo di attività, occupa una posizione di lavoro e ricopre un ruolo nell’ambito dell’organizzazione.<sup>4</sup>

Dal punto di vista civilistico, due sono le norme di un certo rilievo che prendono in considerazione il concetto di mansione, ovvero l’art. 2071 cod. civ. e l’art. 2103 cod. civ. (quest’ultimo sarà oggetto di ulteriore approfondimento nei prossimi capitoli).

Secondo l’art. 2071 cod. civ., “il contratto collettivo deve contenere le disposizioni occorrenti, secondo la natura del rapporto, per dare esecuzione alle norme di questo codice concernenti la disciplina del lavoro, i diritti e gli obblighi degli imprenditori e dei prestatori di lavoro.

Deve inoltre indicare le qualifiche e le rispettive mansioni dei prestatori di lavoro appartenenti alla categoria a cui si riferisce la disciplina collettiva.

Deve infine contenere la determinazione della sua durata”.

Le parti, in sede di assunzione, sono libere di stabilire le mansioni cui deve essere adibito il lavoratore, nell’ambito dell’autonomia negoziale privata.

Infatti, secondo l’art. 2103 cod. civ., primo comma, – così come riformulato dall’art. 55 del D. Lgs. 20 febbraio 2015 di attuazione del cd. Jobs Act – “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 riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte”.

In tal modo viene ribadito il principio della contrattualità delle mansioni di assunzione, secondo cui la prestazione per la quale il lavoratore è tenuto è quella determinata al momento della costituzione del rapporto di lavoro, at-

---

<sup>4</sup> G. Giugni, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli, 1963, 3 e ss.

traverso l'indicazione di compiti specifici, ovvero le mansioni. Anche la giurisprudenza di legittimità sembra confermare tale assunto: “in forza dell'art. 2103 cod. civ. il prestatore di lavoro (nella specie, dirigente responsabile del servizio di “call center”) deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, non rilevando in alcun modo che l'assegnazione a mansioni inferiori (nella specie, di servizio di cosiddetto “tele sportello”, destinato a raccogliere informazioni e reclami degli utenti) siano temporanee, o effettuate solo per il tempo occorrente alla realizzazione di una nuova struttura produttiva”.<sup>5</sup>

## **2. Il sistema di inquadramento**

Il sistema di inquadramento si articola nelle categorie legali e, in particolare, nelle categorie contrattuali, chiamate anche livelli di inquadramento, nonché nelle qualifiche.

Categorie contrattuali e qualifiche sono previste dai contratti collettivi ed assolvono alla funzione primaria della classificazione delle diverse mansioni, raggruppandole, come recita il primo comma dell'art. 96 disp. att. cod. civ. “per gradi secondo la loro importanza” e stabilendo il corrispondente trattamento, in base al valore delle diverse qualifiche nel mercato del lavoro. A tale riguardo si è pronunciata la Suprema Corte.

“Non configurandosi un diritto soggettivo del lavoratore alla parità di trattamento a parità di mansioni, il contratto collettivo può legittimamente prevedere una differente retribuzione in funzione dell'anzianità dei singoli dipendenti, senza che l'applicazione di tali disposizioni determini una lesione del principio della buona fede e correttezza nel rapporto di lavoro. Non esiste nel nostro ordinamento un generale principio di parità di trattamento economico – normativo tra i lavoratori. All'autonomia collettiva è consentito differenziare la retribuzione in funzione dell'anzianità, senza violazione dell'art. 36 cost.”.<sup>6</sup>

Il lavoratore ha diritto di essere inquadrato, con il relativo trattamento retributivo, nella categoria legale e nel livello contrattuale corrispondente alle mansioni effettivamente svolte (art. 96, primo comma, disp. att. cod. civ.); di conseguenza, per stabilire l'inquadramento del lavoratore, è necessario

---

<sup>5</sup> Cass. civ., Sez. Lav., sent. n. 18121 del 21-08-2014

<sup>6</sup> Cass. civ., Sez. Lav., sent. n. 132 del 08-01-2002