

Mutamento di mansioni e soppressione delle precedenti tutele contro i demansionamenti

di

Mario Meucci (*)

1. Il caso deciso dalla sentenza della Cassazione n. 1807 del 2022, nel settore del credito

La vertenza attivata da una lavoratrice con qualifica di Quadro di IV livello, dipendente, in Ancona, di Banca Intesa Sanpaolo SpA - ritenutasi dequalificata a seguito di uno spostamento, dal marzo 2013, dal precedente ruolo di Direttore di filiale a quello di Gestore di imprese - fornisce l'occasione per evidenziare (nuovamente) il degrado del quale è stata fatta oggetto l'originaria normativa legislativa posta a tutela della professionalità dei lavoratori dall'art. 2103 cod. civ., a seguito delle modifiche *in peius* apportate al precedente testo dalla regolamentazione attuativa del cd. Jobs act del governo Renzi (tramite il d. lgs. n. 81 del 25 giugno 2015).

In sintesi, la Cassazione giunge ad accertare l'avvenuto demansionamento, atteso che le mansioni cui è stata spostata la Funzionaria ricorrente in primo grado, titolare in precedenza – come già detto - del ruolo di Quadro direttivo di 4 livello, appartengono, dietro adeguato riscontro probatorio, a quelle impiegate della 3 area professionale (*“consistendo, in concreto, in mansioni prive della necessaria autonomia e limitate al compimento di analisi e valutazioni sottoposte al vaglio altrui”*). Quindi, non solo è stata spostata dal ruolo di direttore di filiale (con ampia autonomia e coordinamento di risorse), ma le nuove mansioni non erano neppure riconducibili al profilo del cd. Gestore di imprese che la Banca sostiene, in via difensiva, di averle assegnato legittimamente giacché anche quest'ultime rientrerebbero sotto la stessa declaratoria dei Quadri direttivi, e neanche rientrerebbero nel profilo dei quadri direttivi *“incaricati di svolgere attività specialistiche caratterizzate generalmente dal possesso di metodologie professionali complesse, da procedure prevalentemente non standard, con input parzialmente definiti ed in contesti sia stabili che innovativi”* (art. 82 ccnl quadri direttivi del 19/1/2012, ora 87 ccnl vigente).

Per necessaria comprensione del lettore, va detto che il ccnl dei Quadri direttivi del settore credito prevede – a fini di inquadramento del suddetto personale - una specifica declaratoria illustrativa della loro professionalità, competenza e attribuzioni di ruolo, al tempo stesso articolando la categoria dei quadri direttivi in tre profili mansionistici, tra i quali – nonostante le sostanziali differenze e specificità professionali – il ccnl medesimo prevede una pattuita fungibilità (cioè un'intercambiabilità o sostituzione a richiesta aziendale, non ricusabile dai direttivi stessi), sulla base di una convenzionale, presunta affinità.

I profili mansionistici, ricompresi sotto la declaratoria unitaria della Categoria, sono i seguenti:

- a) quello dei quadri direttivi *«incaricati di svolgere attività specialistiche caratterizzate generalmente dal possesso di metodologie professionali complesse, da procedure prevalentemente non standard, con input parzialmente definiti ed in contesti sia stabili che innovativi ...»*;
- b) quello dei quadri direttivi *«responsabili della gestione di significativi segmenti o gruppi di clientela o i responsabili di linee di prodotto e/o di attività di promozione e di consulenza finanziaria con rilevante autonomia di poteri conferiti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali»*;

c) quello dei quadri direttivi «*preposti a succursali, comunque denominate, che – in una complessiva valutazione dell’assetto organizzativo dell’impresa – svolgono, con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell’impresa nei confronti dei terzi ...*».

Secondo la difesa della Banca, la dipendente, funzionario direttivo con laurea, appartenente al profilo c) in quanto precedentemente Responsabile di Filiale, non avrebbe avuto motivo di dolersi per il disposto spostamento dalle precedenti mansioni di cui al profilo c) alle mansioni di cui al profilo a) - pertinente agli incaricati di svolgere attività specialistiche (...) - in quanto «*l’ordinamento civile ammette, dal 25 giugno 2015, lo ius variandi nell’ambito della categoria di appartenenza del lavoratore, senza più alcun riferimento alla valutazione di equivalenza delle mansioni*».

A seguito dell’istruttoria dibattimentale, la Cassazione ha condiviso la decisione della locale Corte d’appello che aveva riscontrato la sussistenza del demansionamento, ma, si noti bene, per il solo fatto che le mansioni deteriori disimpegnate e alle quali era stata assegnata la Funzionaria di ruolo direttivo, non rientravano tra alcuno dei 3 profili della Categoria dei Quadri direttivi ma erano riconducibili alla sottostante categoria impiegatizia.

Quindi, se nel corso dell’istruttoria giudiziaria non fosse stata riscontrata l’attribuzione alla funzionaria, in concreto, delle inferiori mansioni impiegatizie della terza area professionale – in luogo dell’asserito spostamento, come sostenuto dalla difesa della Banca, da uno all’altro dei 3 profili in cui si articola la categoria contrattuale dei quadri direttivi del credito [(cioè da quello del *Responsabile di succursale* o filiale (profilo c) a quello dell’*Incaricato di svolgere attività specialistiche* (profilo a)] - la dipendente sarebbe risultata soccombente in giudizio. Avrebbe, cioè, perso la causa per effetto della riconducibilità dei due profili sopra riferiti alla stessa area professionale individuata dall’unitaria declaratoria della Categoria dei quadri direttivi, la cui appartenenza formale implica una non ricusabile fungibilità interna ai delineati 3 profili.

Quanto sopra per il fatto che i sottoscrittori del Ccnl, a ciò legittimati dal nuovo testo dell’art 2103 c.c. quale modificato dal d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, hanno pattuito - nella redazione del succitato art. 82 del Ccnl dei Quadri direttivi del credito - sussistere tra i tre profili una equivalenza “convenzionale”, nonostante l’eterogeneità delle competenze professionali maturate dalla Funzionaria nel ruolo pregresso di Responsabile di filiale, rispetto a quelle del Gestore/incaricato di attività specialistiche. Nessun demansionamento avrebbe potuto, pertanto, accampare l’interessata e nessun danno vedersi risarcito in giudizio, se fosse stata provata la tesi della Banca del mero scorrimento in orizzontale all’interno dello stesso livello categoriale tra profili di professionalità diverse, ma pattuite dai sottoscrittori del Ccnl come interscambiabili e fungibili tra di loro, nonostante l’intrinseca diversità e l’inesistenza di alcuna equivalenza o affinità.

Il tutto in conseguenza diretta della modifica *in peius* della tutela della professionalità, a suo tempo introdotta dalla riscrittura, nel 2015, dell’art. 2103 c.c., tutela che precedentemente riposava sul divieto di spostamento del lavoratore fra mansioni che non fossero caratterizzate da “**equivalenza**” fra di loro, nella condivisibile ottica di evitare la dispersione di maturate competenze professionali ed il loro accrescimento e/o perfezionamento, altrimenti pregiudicato dal cd. “salto della quaglia” da una posizione di lavoro all’altra, nello svolgimento di mansioni non affini, disomogenee, non **equivalenti** a quelle disimpegnate in precedenza, costituenti il cd. patrimonio professionale del dipendente. Spostamento notoriamente idoneo ad esporre i lavoratori ad un azzeramento delle pregresse competenze ed all’impegnativo apprendimento di nuove nozioni e competenze per svolgere correttamente le diverse ed eterogenee mansioni di nuova assegnazione, del tutto difforni da quelle eventualmente pattuite verbalmente o contrattualizzate nella lettera di assunzione

in azienda e/o acquisite in corsi di specializzazione, anche postuniversitari. Neppure può escludersi il realistico ricorso datoriale a spostamenti da una mansione ad altra – solitamente degradante – a scopo punitivo o discriminatorio, giacché è notorio che il demansionamento costituisce una, se non la principale, componente della strategia vessatoria del mobbing (cfr. Cass. 13/1/2021 n. 434).

Tornando alla motivazione tramite cui la riferita sentenza della Cassazione n. 1807/2022 ha stigmatizzato il demansionamento della lavoratrice, merita apprezzamento l'affermazione secondo cui il risarcimento del danno da demansionamento non si esaurisce nella compensazione del pregiudizio professionale cd. statico, correlato cioè alla riscontrata privazione del ruolo in precedenza rivestito ma si estende alla perdita di *chance* di accrescimento professionale e di carriera. Il tutto asserito tramite la seguente affermazione di principio, secondo cui «*la ricorrenza di un danno alla professionalità va dedotta non solo dalla preclusione della crescita professionale, ma anche dalla inevitabile perdita di aggiornamento professionale...*», costituita per la funzionaria in questione dal fatto di «*non essere più addetta alla materia dei criteri di valutazione del merito creditizio e dei presupposti per l'attività deliberativa degli affidamenti, in linea con la veloce evoluzione della materia specialistica, oltre che dalla posizione di soggezione a due livelli di funzionari (direttore e coordinatore)*».

2. Le tappe del realizzato degrado delle tutele della professionalità dei lavoratori

Originariamente la disciplina delle mansioni che il lavoratore subordinato doveva disimpegnare alle dipendenze dell'azienda, risiedeva nell'art. 2103 del codice civile del 1942, ed era così specificata: «*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. Nel caso previsto dal comma precedente, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, se a lui più vantaggioso*». Tale testo venne sostituito, nel 1970, dall'art. 13 dello Statuto dei lavoratori, che così dispose: «*Art. 2013 c.c. – Mansioni del lavoratore - 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 (...). 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*».

Da quanto sopra riportato risulta, pertanto, che il conferimento della prestazione lavorativa nell'impresa attraverso l'esplicazione, strumentalmente necessaria, di specifici compiti, attività ed incarichi professionali - riassumibili nel termine, giuridicamente d'uso comune, "mansioni" - era legislativamente configurato e notoriamente caratterizzato dal principio della contrattualità. Era, infatti (ed è ancora, sebbene in misura ridotta rispetto agli inizi), necessario l'accordo bilaterale in ordine all'oggetto della prestazione, per la cui fruizione da parte del datore di lavoro viene ad instaurarsi lo specifico contratto di scambio, caratterizzato - in forma corrispettiva - da retribuzione e diritti normativi per il lavoratore. Il principio contrattualistico afferente all'oggetto della prestazione trova tuttora la sua codificazione legale nell'art. 96 delle disp. att. cod. civ., ove il legislatore - ad evitare genericità - ha disposto che «*l'imprenditore deve far conoscere al prestatore di lavoro, al momento dell'assunzione, la categoria e la qualifica che gli sono assegnate in relazione alle mansioni per cui è stato assunto*».

Le mansioni sono sempre state, quindi, nella mente del legislatore, una cosa certa (e non una scatola vuota da riempire a discrezione dell'azienda o a contenuto evanescente), dalle

quali non è dato prescindere; costituiscono, infatti, l'oggetto specifico dell'interesse che ha spinto il datore di lavoro ad avvalersi dei servizi di un certo lavoratore in possesso di pre- valutati, utili, requisiti e capacità.

Va detto, peraltro, che in via di fatto - a fronte dell'interesse, legislativamente riconosciuto per il lavoratore, alla "specificazione" delle mansioni - può riscontrarsi sussistere in capo al datore di lavoro un diverso interesse alla loro "genericità", per ragioni di gestione agevole e flessibile della forza-lavoro; talché è piuttosto frequente il caso di assunzioni con sola precisazione formale della categoria e della qualifica generica senza individuazione della qualifica in senso tecnico (e tantomeno dei compiti tramite i quali si specifica), al fine di poter utilizzare il lavoratore, a seconda delle necessità, in mansioni promiscue o fungibili ovvero in mansioni di volta in volta diverse (seppur ricomprese nell'ambito della stessa qualifica generica). Ma va subito avvertito che - prima della modifica dell'art. 2103 c.c., effettuata nel 2015 dal governo Renzi (di cui diremo più dettagliatamente in seguito) - un simile comportamento fattuale avrebbe concretizzato una situazione nient'affatto lineare e rispettosa del modello legislativamente ipotizzato nell'art. 2103 e 96 disp. att. cod. civ., potendo esclusivamente essere consentito che le eventuali mansioni di carattere inferiore rivestissero, nell'ambito della posizione professionale, carattere accessorio e/o meramente marginale, onde non infrangere (si ripete, in epoca antecedente alla riscrittura, nel 2015, dell'art. 2103 c.c.) il requisito legale dell'**equivalenza** reciproca, vigente all'epoca.

Tramite la precitata configurazione, il legislatore degli anni oramai decorsi intese privilegiare le esigenze del lavoratore ponendo come condizione-limite alla variazione delle mansioni una nozione di "equivalenza" (o affinità) tra di loro, per la cui individuazione lo stabile orientamento ultradecennale della Cassazione di fine secolo scorso ed inizi dell'attuale, dispose che venisse riscontrata nei seguenti termini: *«per ravvisarsi un'equivalenza di mansioni non basta la sola equivalenza oggettiva, data dall'assimilabilità dei servizi resi nello svolgimento di esse nell'ambito dell'organizzazione produttiva, occorrendo altresì l'equivalenza sotto il profilo soggettivo, ossia la possibilità che il lavoratore svolga le nuove e diverse mansioni con le stesse capacità e attitudini possedute o maturate nello svolgimento delle precedenti»* ⁽¹⁾.

L'**equivalenza** avrebbe dovuto, pertanto, implicare l'assenza di detrimento alla formazione e preparazione professionale acquisita in precedenza dal prestatore di lavoro, non potendosi dar luogo legittimamente ad un'assegnazione di mansioni (quantunque comprese nello stesso livello contrattuale e quindi solo formalmente o convenzionalmente/apparentemente equivalenti), qualora ciò implichi uno svuotamento od una inutilizzazione del patrimonio professionale preesistente. Pertanto venne correttamente affermato, per lungo tempo, da autorevole giurisprudenza che, ai fini della realizzazione dell'equivalenza, non fornisce alcuna garanzia il ricorso alla gamma di mansioni comprese nello stesso livello o fascia contrattuale né tantomeno il parametro della corrispondenza retributiva, del tutto inconferente o, al limite, insufficientemente tutorio. La salvaguardia, nel mutamento di mansioni, del requisito dell'equivalenza venne sostenuta da consolidata giurisprudenza della Cassazione (che gli assegnò anche carattere superindividuale), di cui si trascrivono le seguenti statuizioni: *«l'art. 2013 c.c. risulta teso non solo alla salvaguardia della dignità e personalità del singolo ma **alla tutela del più elevato ed ampio interesse della collettività** che il patrimonio di nozioni, di esperienza e perizia acquisita dal lavoratore nell'esercizio dell'attività non venga sacrificato alle esigenze dell'organizzazione aziendale del lavoro ed al profitto dell'impresa* ⁽²⁾ ... *mediante l'assegnazione del dipendente a mansioni inferiori che non consentano, nel loro espletamento, l'utilizzazione ed il conseguente perfezionamento del patrimonio professionale già acquisito, salvaguardandone il livello professionale acquisito e garantendo lo svolgimento e l'accrescimento delle sue capacità professionali, con le conseguenti prospettive di miglioramento professionale»* ⁽³⁾.

Nella vigenza dell'originario art. 2103 c.c., mansioni equivalenti tra le quali era legittimo lo spostamento in orizzontale dovevano, pertanto, intendersi - anche secondo l'autorevole opinione della giurisprudenza di Cassazione dell'epoca - quelle che nella loro successione consentivano che «*risultasse tutelato il patrimonio professionale del lavoratore, anche nel senso che la nuova collocazione gli consenta di utilizzare, ed anche di arricchire, il patrimonio professionale precedentemente acquisito, in una prospettiva dinamica di valorizzazione delle capacità di arricchimento del proprio bagaglio di conoscenze ed esperienze*»⁽⁴⁾. Con la chiarificante specificazione, sempre della magistratura di merito e di Cassazione, secondo cui: «*Deve ritenersi che il concetto di equivalenza delle mansioni prescinda dalla riconducibilità in astratto delle mansioni al medesimo livello contrattuale, postulando di contro che le nuove mansioni siano in concreto aderenti alla specifica competenza tecnica e professionale del dipendente al fine di salvaguardare il livello professionale raggiunto...*»⁽⁵⁾, di guisa che **sussiste la violazione del disposto di cui all'art. 2013 cod. civ. qualora le nuove mansioni, pur comprese nel livello - o nella categoria - contrattuale già attribuito al dipendente, comportino una lesione del suo diritto a conservare e migliorare la competenza o la professionalità maturata o pregiudichino quello al suo avanzamento graduale nella gerarchia del settore**»⁽⁶⁾; cosicché «*(...) l'equivalenza delle mansioni contrattuali a quelle successivamente attribuite può dirsi sussistente solo quando le mansioni ad quem (di destinazione, ndr) tengono conto della professionalità già acquisita dal dipendente; il criterio dell'inquadramento nel medesimo livello categoriale è pertanto insufficiente giacché il mutamento di mansioni può tradursi - nonostante il mantenimento del medesimo livello - nel disconoscimento di ogni pregressa esperienza professionale*».

2.1. La riscrittura, nel 2015, dell'art. 2103 cod. civ.

Nel 2015, per effetto dell'emanazione - da parte del Governo Renzi - del cd. Jobs act (tramite cui venne modificato l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori del 1970), venne altresì riscritto (dall'art. 3, comma 1, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81) il precedente testo dell'art. 2103 c.c. (cioè l'art. 13 dello Statuto dei lavoratori del 1970), in senso deteriore per i lavoratori, assumendo questa nuova formulazione: «*Art. 2103 - Prestazione del lavoro - 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 e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte...** (Omissis)*».

Pertanto la garanzia della "equivalenza", nella riscrittura dell'art. 2103 c.c., viene soppressa, a nostro fondato avviso per il suo carattere ingombrante ed ostativo all'exasperata fungibilità tra le mansioni, pretesa eminentemente da datori di lavoro ed imprese che, piuttosto che valorizzare la specializzazione professionale, mostrano di preferire il lavoratore "tuttofare", cd. "polivalente", meno "specialista", ma più facilmente gestibile.

Detta garanzia viene sostituita dal conferimento al datore di lavoro del potere di spostare, unilateralmente in orizzontale, il lavoratore tra le varie mansioni che gli agenti della contrattazione collettiva - non sempre sufficientemente garanti per i diritti soggettivi dei singoli, anche per effetto dello sbilanciato potere che intercorre tra sindacati dei lavoratori e organizzazioni datoriali, in assoluto e nelle negoziazioni - dovrebbero aver posto sullo stesso livello di inquadramento categoriale, all'interno delle classificazioni contrattuali, nella presunzione di un'astratta equipollenza.

Poiché la garanzia della professionalità attiene ad un diritto della personalità, a connotazione del tutto individuale, nella precedente formulazione dell'art. 2103 cod. civ., la verifica dell'equivalenza tra i compiti *a quo* e quelli *ad quem* era stata sottratta a "parallelismi" realizzati in accordi sindacali notoriamente caratterizzati da soluzioni compromissorie e di mediazione ritenute poco affidabili dal lato tecnico-specifico e, pertanto, demandata di fatto al riscontro, presunto più imparziale e qualificato, del Giudice del lavoro.

Allo stato, per effetto del conferimento in esclusiva alle pattuizioni intersindacali della facoltà di individuare (per approssimazione, ad essere benevoli) la "somiglianza" o non "difformità" sostanziale dei profili professionali tra di loro, il Giudice risulta privato di qualsiasi potere di intervento e di valutazione al riguardo. Privazione tutt'altro che occasionale, anzi del tutto ricercata dalla compagine governativa renziana del 2015, stante la manifesta predilezione di estraniare la magistratura, relativamente alle tematiche del lavoro, dallo svolgere il proprio ruolo istituzionale di garante contro atteggiamenti prevaricatori o arbitrari di una o l'altra delle due parti.

3. L'impostazione della giurisprudenza sul tema

Va evidenziato come la sottrazione alla magistratura del compito di riscontro – in sede giudiziaria – della sussistenza (o meno) del requisito dell'equivalenza delle mansioni ai fini dell'accertamento di fondatezza (o meno) di un'asserita dequalificazione professionale, non sia stata affatto sofferta dal cd. "terzo potere", apparendo piuttosto auspicata come liberazione da un incarico tanto gravoso quanto vissuto come improprio.

Ne è conferma indiretta a nostro avviso, la constatazione che la Corte di cassazione (sia a sezioni unite che semplici) - dopo aver rassegnato, in sentenze, di aver elaborato una nozione cd. dinamica della professionalità in sostituzione di quella asseritamente statica assistita dalla garanzia dell'equivalenza oggettiva fra le mansioni – si è espressa (a partire dal 2006 in poi) a favore delle clausole apposte nei Ccnl dagli agenti contrattuali, volte ad individuare autonomamente, all'interno delle categorie dei lavoratori, profili professionali presuntivamente affini, tra i quali legittimare una interna fungibilità.

In quest'ottica di sottrazione ad una incombenza piuttosto gravosa, le sezioni unite, tramite Cass. 24/11/2006 n. 25033 (est. Amoroso) si espressero a favore della legittimazione ad assegnare insindacabilmente i lavoratori, da parte del datore di lavoro, a mansioni tra loro diverse, alla sola condizione che fossero **«mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte»**.

Al punto da far affermare (dalla successiva Cass., sez. lav., 5/12/2007 n. 25313, rel. De Matteis) che le Sezioni unite avevano **«proceduto ad una revisione in senso dinamico e collettivo della nozione di professionalità, tradizionalmente intesa in senso statico, ammettendo la legittimità delle previsioni contrattuali di flessibilità ed intercambiabilità nell'ambito di un'ampia area di professionalità diverse, proprio per consentire la riorganizzazione produttiva e l'accrescimento delle professionalità di ciascuno (cfr. S.U. sentenza 24 novembre 2006 n. 25033; Cass. sez. lav. 8 marzo 2007 n. 5285)»**.

Al riguardo argomentandosi (da parte di Cass., sez. lav., 5 aprile 2007, n. 8596, rel. Vidiri) che: **«La dimensione individuale della garanzia dell'articolo 2103 cod. civ. crea degli steccati che certamente valgono a protezione del lavoratore nei confronti di un indiscriminato jus variandi del datore di lavoro; ma possono rappresentare anche un attrito di resistenza alla progressione professionale della collettività dei lavoratori inquadrati in quella stessa qualifica. Ed allora, se come deve ritenersi in materia, rileva non solo quello che il lavoratore fa, ma anche quello che sa fare (ossia la professionalità potenziale), la contrattazione collettiva può legittimamente farsi carico di ciò, prevedendo e disciplinando meccanismi di scambio o di avvicendamento o di rotazione che non violano la garanzia dell'articolo 2103 cod. civ., ma che con quest'ultima sono compatibili»**.

Nel pronunciamento del 2006 reso da Cass. SU n. 25033/2006 – effettuato nella decisione di una controversia concernente Poste italiane spa - le Sezioni unite affermarono il principio di diritto secondo cui: **«la contrattazione collettiva - se da una parte deve muoversi all'interno, e quindi nel rispetto, della prescrizione posta dal comma 1 dell'articolo 2103 cod. civ. 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 - è però 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». Aggiungendo altresì: «ed allora, se - come deve ritenersi - rileva non solo quello che il lavoratore fa, ma anche quello che sa fare (ossia la professionalità potenziale), la contrattazione collettiva può legittimamente farsi carico di ciò prevedendo e disciplinando meccanismi di scambio o di avvicendamento o di rotazione (come il menzionato accordo integrativo del 20 marzo 1998, di Poste italiane, ndr) che non violano la garanzia dell'articolo 2103 cod. civ., ma che con quest'ultima sono compatibili».

Conseguentemente beneficiarono di una esplicita autorizzazione da parte della magistratura di legittimità, preesistenti (e future) clausole contrattuali di fungibilità di tenore non dissimile da quella del settore credito, così formulata dai contrapposti agenti firmatari del Ccnl di settore: «in considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire ai lavoratori (lavoratrici) conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti, l'impresa può attribuire al lavoratore (lavoratrice), anche in via promiscua, tutte le attività di pertinenza dell'area professionale di appartenenza, senza che ciò comporti riduzione del trattamento economico. (...)».

Una volta cautamente estesa dalla magistratura – sia pure per esigenze temporanee e contingenti aziendali o per farisaica o supposta elevazione professionale della collettività dei lavoratori - la nozione di equivalenza all'intero coacervo delle mansioni accorpate nello stesso livello o categoria dalle contrapposte Organizzazioni datoriali e sindacali in sede di stesura dei ccnl, al futuro legislatore (del 2015) risultò automaticamente spianata la strada per “sforare” dalla restrizione e prescindere da una limitazione del ricorso alla fungibilità delle mansioni, al solo provvisorio ricorrere di temporanee esigenze di servizio.

Pertanto la riscrittura dell'art. 2103 cod. civ. fu, nel 2015, realizzata mediante l'implicita affermazione legislativa - generalizzata quanto incontrollata - secondo cui tutte le mansioni collocate dalla contrattazione collettiva all'interno della stessa declaratoria, categoria o area, sono, di per se stesse, professionalmente equivalenti, quindi pretendibili stabilmente e continuativamente dall'azienda e non ricusabili dai lavoratori, trattandosi di legittimo esercizio del cd. *ius variandi* datoriale.

Apparve immediatamente, non solo a chi scrive, del tutto realistica la previsione di conseguenze nefaste per i lavoratori, discendenti automaticamente da tale modifica, stante la consapevolezza di una equiparazione fittizia e meramente convenzionale di plurime mansioni, non affini, anzi spesso eterogenee, realizzata mediante il loro accorpamento all'interno dell'una o dell'altra Categoria di lavoratori (Quadri direttivi, impiegati, operai).

Ne consegue che questo nuovo assetto normativo – per effetto del quale vengono, a titolo esemplificativo, accorpate all'interno di una stessa categoria, dotandole di una convenzionale equivalenza/affinità, mansioni riconducibili a professionalità spesso del tutto eterogenee tra loro (es. il contabile, l'informatico, l'analista finanziario, l'ispettore commerciale, il legale di contenzioso, l'esperto in relazioni sindacali, quello di gestione risorse umane, il fiscalista e simili) – ha fatto sì che il datore di lavoro si senta autorizzato a richiedere, impunemente, al lavoratore, ad esempio con professionalità giuridico-legale, di spostarsi su compiti amministrativo-contabili (implicanti l'acquisizione *ex novo* di altra formazione professionale, auspicabilmente previa frequentazione di corsi di addestramento *ad hoc*), senza che il malcapitato dipendente possa dissentirne, e così via per altre esemplificazioni professionali.

Peraltro va, altresì, evidenziato come - nella riscrittura deteriorata dell'art. 2103 c.c.- il legislatore del 2015 se, da una parte, si è mosso con il favore della magistratura, dall'altra ha peccato di carente originalità (e con uno sguardo rivolto al passato, rivelatore di una propensione all'arretramento palesemente realizzato con la soluzione di riscrittura del citato

articolo), in quanto non ha fatto altro che importare nel settore del lavoro privato la soluzione normativa, in tema di mutamento di mansioni, a suo tempo prevista dall'art. 52 del d. lgs. n. 165/2001 per il pubblico impiego ⁽⁷⁾, (prima della modifica in tale ambito apportata dal successivo d.lgs. n. 150 del 27/10/2009, nell'ottica di una tendenziale parificazione della disciplina delle mansioni fra settore privato e settore pubblico, realizzata con il recepimento egualitario della nozione di equivalenza).

Il suddetto art. 52 così disponeva: «*Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi, ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale o di procedure concorsuali o selettive*»; disposizione addirittura superata, in omaggio alla fungibilità, dalla dizione dell'art. 3, comma 2, del contratto Regioni e autonomie locali del 1999, secondo cui: «**tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili**» dall'amministrazione, tacitando così, in via preventiva, l'eventuale dissenso dei dipendenti.

Nella prima decade del 2000, le differenze tra la normativa più garantista per la professionalità dei lavoratori, codificata nell'art. 2103 c.c. - per il settore privato - e le discipline deteriori per i dipendenti e più vantaggiose per gli Organi di gestione del rapporto di lavoro pubblico (codificate sia nell' art. 52, d. lgs. n. 165/2001 per il pubblico impiego sia nei vari ccnl del comparto Regioni e Autonomie locali), vennero poste in evidenza dalla Cassazione civile, che ebbe occasione di occuparsene nella sentenza n.11835 del 21 maggio 2009 (rel. La Terza).

Nelle sue considerazioni, la Suprema corte giunse ad asserire che: «*il d.lgs. n. 165 del 2001, art. 52, sancisce il diritto all'adibizione alle mansioni per le quali il dipendente è stato assunto, o ad altre equivalenti. Sul concetto di equivalenza, nel settore privato, come è noto, è il giudice a valutare se determinate mansioni possono essere, in concreto, ritenute equivalenti, sulla base del bagaglio professionale necessario per svolgerle. La lettera del citato art. 52 sembra invece far proprio un concetto di equivalenza «formale», ancorato cioè ad una valutazione demandata ai contratti collettivi, e non sindacabile da parte del giudice. In quest'ottica, condizione necessaria e sufficiente affinché le mansioni possano essere considerate equivalenti – e quindi incontestabilmente esigibili (ndr) - è la mera previsione in tal senso da parte della contrattazione collettiva, indipendentemente dalla professionalità acquisita, evidentemente ritenendosi che il riferimento all'aspetto, necessariamente soggettivo, del concetto di professionalità acquisita, mal si concili con le esigenze di certezza, di corrispondenza tra mansioni e posto in organico alla stregua dello schematismo che ancora connota e caratterizza il rapporto di lavoro pubblico*».

Quindi, rifacendosi alla corretta e condivisibile valutazione di questa sentenza di Cassazione, connotata da percepibile dissenso verso la soluzione del pubblico impiego, va preso atto che la vigente disciplina, in tema di mutamento di mansioni, conseguente al recepimento nel settore del lavoro subordinato privato della soluzione risalente al 2001 nel lavoro pubblico, costituisce un indiscusso arretramento legislativo nel campo della tutela professionale dei prestatori d'opera. Oltreché testimonianza di indifferenza e disinteresse verso il mantenimento e l'accrescimento della loro professionalità, giacché «**condizione necessaria e sufficiente affinché le mansioni possano essere considerate equivalenti è la mera previsione in tal senso da parte della contrattazione collettiva, indipendentemente dalla professionalità acquisita**», suscettibile di essere colpevolmente "gettata alle ortiche".

4. Conclusioni

Le suesposte considerazioni critiche sul nuovo assetto normativo afferente la vigente disciplina del mutamento di mansioni, introdotto nel 2015 con la deteriore riscrittura dell'originario art. 2103 cod. civ., non meritano di essere ascritte – dagli eventuali dissenzienti - ad un nostro ipotetico carente aggiornamento in ordine alla mutevole realtà degli assetti produttivi e organizzativi aziendali, indotta da un mercato sempre più dinamico e competitivo e dalle nuove acquisizioni tecnologiche. Le sollecitazioni al cambiamento, anche in ambito professionale di resa della prestazione in azienda, provenienti dalle varie innovazioni, ci sono sufficientemente note, talché conviene precisare che non rientra affatto nelle nostre intenzioni supportare un'assoluta invarianza delle mansioni dei lavoratori, a partire dall'assunzione e fino alla cessazione del rapporto, auspicabilmente per pensionamento. Una simile impostazione si attirerebbe le giuste critiche di poggiare su una visione statica degli assetti produttivi e lavorativi, viziata, pertanto, da una irragionevole tendenza alla conservazione di professionalità suscettibili di atteggiarsi, col passare del tempo, a "sclerotizzate".

Pertanto, al riscontro (individuale e da parte delle stesse rappresentanze sindacali istituzionalmente investite del ruolo tutorio degli interessi dei lavoratori) di effettive. Reali e documentate esigenze di spostamenti o mutamenti di mansioni - indotte da innovazioni, riorganizzazioni e/o modifiche organizzative - va manifestata disponibilità da parte dei lavoratori a riconversioni professionali (nel loro stesso interesse alla conservazione del posto di lavoro), che dovranno, peraltro ed imprescindibilmente, avvenire senza implicare dispersione e tanto meno azzeramenti del patrimonio di competenze pregresse.

Roma, gennaio 2024

(*) Mario Meucci - *Giuslavorista*

Note

⁽¹⁾ *Ex plurimis*, Cass. 13/11/1982 n. 4882.

⁽²⁾ Così letteralmente, Cass. 27 maggio 1983, n. 3671.

⁽³⁾ Così Cass. 2 ottobre 2002, n. 14150, in *Lav. prev. oggi* 2003, 343. Nello stesso senso, Cass. 17 marzo 1999, n. 2428; Cass. 10 agosto 1999, n. 8577; Cass. 3 novembre 1997, n. 10775; Cass. 11 gennaio 1995, n. 276.

⁽⁴⁾ Cass. 28 marzo 1995, n. 3623; Cass. 26 gennaio 1993, n. 9319.

⁽⁵⁾ Trib. Camerino 2/4/2007, est. Basilli, in *Lav. nella giur.* 2007, 1044.

⁽⁶⁾ Cass., sez. lav., 17 luglio 1998, n. 7040, in *Mass. Giur. it.*, 1998; Cass., sez. lav., 3 luglio 2001, n. 9002; Cass., sez. lav., 12 gennaio 2006, n. 425.

⁽⁷⁾ Conf. Trib. Roma 30 settembre 2017, Giud. Sordi