



# Qualifiche e mansioni

18 settembre

# 2008

Avv. PAOLA FERRARI

[WWW.STUDIOLEGALEFERRARI.IT](http://WWW.STUDIOLEGALEFERRARI.IT)

## Normativa

### **ART. 2095 codice civile**

#### categorie dei prestatori di lavoro

I prestatori di lavoro si distinguono in dirigenti, quadri (categoria introdotta con la Legge 13 Maggio 1985 n. 190) impiegati ed operai.

Le leggi speciali e le norme corporative, in relazione a ciascun ramo di produzione ed alla particolare struttura dell'impresa, determinano i requisiti di appartenenza alle indicate categorie.

Tradizionalmente si operano tre grandi distinzioni:

- Categoria
- Qualifica
- Mansioni

### **CATEGORIA**

Rappresenta il parametro più ampio che descrive genericamente le categorie funzionali del lavoro dell'impresa:

- Operai
- Impiegati
- Dirigenti

Categorie INTERMEDIE DEI QUADRI create dalla contrattazione collettiva:

- INTERMEDI
- FUNZIONARI nel settore del credito

All'interno delle categorie s'individuano le singole

### **MANSIONI**

- Identificano i compiti – più o meno significativi - espletati dal lavoratore e costituiscono l'OGGETTO DELL'OBBLIGAZIONE LAVORO

Individuate e classificate le mansioni si trae la

### **QUALIFICA**

- Che costituisce la sintesi terminologica di un complesso di mansioni al fine di fissarne i parametri legali e retributivi (es. operaio, impiegato, bibliotecario, commesso ecc.).

## INDIVIDUAZIONE DELLE CATEGORIE LEGALI

### 1. OPERAI ED IMPIEGATI

La normativa di riferimento è costituita **dall'art.1 del r.d.l. n. 1825 del 1924**, che costituisce la regolamentazione del settore impiegatizio.

Gli elementi identificativi **della figura dell'impiegato** s'individuano:

- a) nella normale continuità del rapporto di lavoro (peraltro ormai superato)
- b) nel carattere professionale dell'attività svolta
- c) nella collaborazione tanto di concetto che d'ordine con l'imprenditore
- d) nell'esclusione di mansioni meramente manuali

Il **concetto d'operaio è riconducibile** all'espletamento di mansioni prettamente manuali (anche in questo caso un concetto ormai superato).

---

#### **GIURISPRUDENZA:**

*Il CCNL per gli addetti all'industria metalmeccanica pubblica richiama, per determinare l'appartenenza alla categoria impiegatizia, i criteri previsti dal RDL 1825/24, convertito nella L. 562/26; in applicazione di tali criteri deve farsi riferimento, per la distinzione tra impiegati e operai, al tipo di collaborazione prestata dal lavoratore, che nel rapporto d'impiego assume i caratteri della collaborazione specifica al processo organizzativo (tecnico o amministrativo) dell'impresa e di cooperazione in senso lato (sostitutiva o integrativa) all'attività dell'imprenditore, essendo invece inerenti alle mansioni operaie le prestazioni che attengono al processo meramente esecutivo, anche se non privo talora di una certa discrezionalità; ne segue, ai sensi del detto CCNL, che mansioni consistenti esemplificativamente nel controllo del movimento giornaliero dei dirigenti, nella predisposizione di permessi provvisori per i dipendenti delle ditte appaltatrici, nel controllo relativo all'introduzione di materiale in temporanea giacenza e d'automezzi che effettuano operazioni di carico e scarico, con conseguente tenuta di registri e compilazione di una serie di documenti, hanno natura impiegatizia e non operaia, in quanto non ineriscono al processo produttivo ma a quello organizzativo tecnico – amministrativo (Trib. Venezia 15/3/95, pres. Gradella, est. Caparelli, in D&L 1996, 164)*

### 2. QUADRI

La categoria è stata introdotta dalla legge 13 maggio 1985, n. 190

#### **Art. 2 della legge 190/85**

E' quadro il prestatore di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolga funzioni:

- ◆ Con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

I requisiti d'appartenenza devono essere stabiliti dalla contrattazione collettiva.

La legge introduce, a favore dei quadri, alcune specifiche forme di tutela:

- a) Previsione di un obbligo assicurativo, a carico del datore di lavoro, nei confronti dei rischi per responsabilità civile verso terzi.
- b) Rinvio, alla contrattazione collettiva della delega ad individuare tecniche di valutazione del corrispettivo per l'uso da parte dell'impresa d'innovazioni di rilevante importanza nei processi produttivi da parte del quadro.

**Particolare rilevanza riveste l'art. 6 della legge 13 Maggio 1985 n. 190 secondo il quale:**

In deroga a quanto previsto dal primo comma dell'art. 2103 del codice civile, come modificato dall'art. 13 L. 20 Maggio 1970, n.300, l'assegnazione del lavoratore, che non sia in sostituzione di lavoratori assenti o con diritto alla conservazione del posto, alle mansioni superiori di cui all'art. 2 della presente legge, ovvero a mansioni dirigenziali, **diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di tre mesi o per quello superiore fissato dai contratti collettivi.**

---

#### GIURISPRUDENZA

*Qualora la contrattazione collettiva preveda due distinti livelli all'interno dell'unica categoria dei quadri, la promozione automatica da un livello all'altro avviene decorso il periodo di tre mesi fissato, per la generalità dei dipendenti, dall'art. 2103 c.c., mentre il più ampio termine che può essere introdotto dalla contrattazione collettiva, a norma dell'art. 6 L. 13/5/85 n. 190, trova applicazione esclusivamente nel passaggio tra la categoria degli impiegati e quella dei quadri (Pret. Milano 1/10/97, est. Negri Della Torre, in D&L 1998, 136).*

#### ASSEGNAZIONE A MANSIONI SUPERIORI ( Cass. Sez. Lav. 6 Luglio 2001, n. 9165)

*L'ART. 6 DELLA LEGGE 13 Maggio 1985, n. 190 deve essere interpretato nel senso che, in considerazione della particolare posizione dei quadri e dei dirigenti, alla contrattazione collettiva e non al datore di lavoro, è attribuita la possibilità, in relazione alle realtà aziendali e nel senso dell'attenuazione delle rigidità imposte dall'art. 2103 del codice civile, di stabilire un periodo di tempo superiore a tre mesi per conseguire il diritto, sulla base della mansioni di fatto svolte, ad una qualifica propria della categoria dei quadri o dei dirigenti sia per l'ipotesi in cui sia prevista una sola qualifica (coincidente con l'appartenenza alla categoria) sia per l'ipotesi di pluralità di qualifiche e, in questo caso, indipendente dalla circostanza che il dipendente interessato rivesta già una qualifica compresa nella categoria dei quadri o dei dirigenti.*

**IL CONTRATTO COLLETTIVO PUO' STABILIRE, PER LA PROMOZIONE AUTOMATICA DEL QUADRO A UN LIVELLO SUPERIORE, CHE IL PERIODO DI SVOLGIMENTO DELLE MANSIONI SUPERIORI SIA PIU' LUNGO DI TRE MESI** –(Cassazione Sezione Lavoro n. 12073 del 27 settembre 2001, Pres. Mileo, Rel. Picone) in [www.legge-e-giustizia.it](http://www.legge-e-giustizia.it).

*La Cassazione ha cambiato il suo orientamento in materia di "promozione automatica" del dipendente con qualifica di quadro, allorché nell'ambito di tale qualifica il contratto collettivo preveda diversi livelli.*

*Come è noto l'art. 2103 cod. civ. prevede che, in caso di svolgimento di mansioni superiori per un periodo superiore a tre mesi, il lavoratore acquisisca definitivamente il diritto alla qualifica corrispondente e alla maggior retribuzione ad essa connessa. Tuttavia per i quadri l'art. 6 della L. 13/5/1985 n. 190 ha introdotto la possibilità che il contratto collettivo stabilisca, per l'acquisizione della qualifica, un periodo di svolgimento delle mansioni superiori superiore a tre mesi. Si è posto il problema se questa deroga all'art. 2103 cod. civ. sia consentita solo quando si tratti di riconoscere all'impiegato il diritto alla qualifica di quadro oppure anche quando si tratti di promozione automatica di un quadro di livello inferiore ad una posizione di livello superiore.*

La questione è stata sollevata per i dipendenti delle Poste Italiane, il cui contratto collettivo prevede, con riferimento alla categoria dei quadri, che la promozione automatica avvenga in caso di svolgimento di mansioni superiori per oltre sei mesi. In un primo tempo la Suprema Corte, con la sentenza n. 4516 del 5/5/1999, ha affermato che la durata minima di sei mesi prevista da tale contratto collettivo può ritenersi riferibile solamente alla maturazione del diritto dell'impiegato alla qualifica di quadro per svolgimento di mansioni superiori e che pertanto per il passaggio da un livello all'altro della categoria dei quadri debba ritenersi sufficiente il trimestre previsto dall'art. 2103 cod. civ. La questione è stata riproposta dalla S.p.A. Poste Italiane con riferimento al caso di una dipendente quadro, di secondo livello, che ha ottenuto dal Tribunale di Catania il riconoscimento del diritto alla qualifica di primo livello per avere svolto le mansioni superiori per un periodo di tre mesi. La S.p.A. Poste Italiane ha proposto ricorso per cassazione sostenendo la validità della norma collettiva che prevede, anche nell'ambito della categoria dei quadri, lo svolgimento delle mansioni superiori per un periodo di sei mesi ai fini del passaggio da un livello all'altro.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 12073 del 27 settembre 2001, Pres. Mileo, Rel. Picone), ha accolto il ricorso affermando di avere sottoposto a rimeditazione le ragioni poste a base della sentenza n. 4516 del 1999 e di essere pervenuta alla conclusione che l'interpretazione restrittiva della legge non è giustificata. Non esistono – ha affermato la Corte – nella legge elementi testuali che possono confortare la lettura in senso restrittivo del potere della contrattazione collettiva, anzi gli stessi elementi appaiono piuttosto in grado di offrire sostegno all'interpretazione di segno contrario: l'art. 6 della legge n. 190 del 1985, infatti, per il suo collegamento all'art. 2103 c.c. e per il suo riferimento alle “mansioni superiori”, non è suscettibile di essere riferito alla categoria come tale; quindi “le mansioni superiori dell'art. 2 della presente legge” si devono intendere come mansioni certamente proprie di un “quadro”, ma ulteriormente specificate dalla qualifica, ove la contrattazione collettiva ne contempra di diverse all'interno della categoria stessa. Sotto il profilo logico-sistemico – ha aggiunto la Corte – non si ravvisano valide ragioni per ritenere che la contrattazione collettiva possa stabilire un termine superiore ai tre mesi per il solo caso in cui alle mansioni superiori (di quadro o di dirigente di qualsiasi livello) sia adibito un dipendente inquadrato nella categoria operaia o impiegatizia (o anche di quadro relativamente a mansioni dirigenziali), considerato che un determinato livello della categoria di quadro o di dirigente può essere, per professionalità e grado di responsabilità, altrettanto distante per un lavoratore già appartenente alla categoria di quanto non lo sia il livello inferiore di quadro rispetto alla qualifica massima di impiegato.

### 3. I DIRIGENTI

L'ART. 6 l. Impiego privato del 1924 richiama tra gli altri.....**gli impiegati muniti di procura**

Il riferimento al conferimento della procura aveva lo scopo non tanto di definire la categoria quanto di imporre alla categoria dirigenziale l'obbligo d'iscrizione ad organizzazioni sindacali diverse da quelle degli altri lavoratori.

La rappresentanza sindacale autonoma è rimasta, nonostante la caduta del regime corporativo, e ciò a significare la diversa posizione gerarchica del dirigente.

La giurisprudenza, ha a lungo identificato nella categoria del **dirigente l'alter ego del datore di lavoro, e cioè colui che esercita le proprie funzioni con ampiezza e discrezionalità di potere su tutta l'impresa, essendo sottoposto esclusivamente alle direttive generali del datore di lavoro.**

In vero, la realtà sociale e la contrattazione collettiva hanno introdotto figure di dirigenti prive dell'ampiezza dei poteri dell'alter ego ma che, per la rilevanza delle mansioni e per la competenza professionale di alto livello, sono riconosciute come di rilevanza dirigenziale all'interno dell'azienda.

Il dirigente è un lavoratore subordinato e, conseguentemente, si applicano i medesimi istituti applicabili alle altre categorie di lavoratori con alcune eccezioni:

#### **IL DIRIGENTE:**

- **E' escluso dalla disciplina dell'orario di lavoro**
- **Non percepisce compenso per le ore straordinarie e per la mancata fruizione di riposi settimanali**
- **Non ci sono limiti per l'assunzione a termine**
- **E' escluso dalla disciplina della tutela legale contro i licenziamenti**
- **Un orientamento giurisprudenziale ( non univoco) lo esclude dall'applicazione dell'art. 7 dello statuto dei lavoratori.**

---

#### **GIURISPRUDENZA:**

##### **QUALIFICA DI DIRIGENTE: NOZIONE**

*Il dirigente non può essere sottoposto a vincoli di vera e propria dipendenza gerarchica - Anche nei casi di azienda ad organizzazione complessa - Le mansioni del dirigente comportano lo svolgimento di un'attività di alto livello professionale, che attraverso scelte e decisioni indipendenti, imprima all'azienda un indirizzo autonomo, rispetto al quale le figure sovraordinate si pongano come mera funzione di coordinamento generale.*

*La figura professionale del dirigente è caratterizzata dall'autonomia e discrezionalità delle decisioni e dalla mancanza di una vera e propria dipendenza gerarchica, nonché dall'ampiezza delle funzioni, tali da influire sulla conduzione dell'intera azienda o di un suo ramo autonomo. Vi è pertanto incompatibilità tra la qualifica di dirigente e l'esercizio di mansioni con vincolo di dipendenza gerarchica, anche nei casi di azienda ad organizzazione complessa con pluralità di dirigenti (a diversi livelli e con graduazione di compiti) (Cassazione Sezione Lavoro n. 618 del 22 gennaio 1999, Pres. Trezza, Rel. Miani Canevari).*

*Caratteristiche della prestazione lavorativa del dirigente - E' contrassegnata da interruzioni e discontinuità - Le ragioni che rendono inapplicabile un limite di orario al lavoro del dirigente risiedono nelle caratteristiche della sua prestazione, contrassegnata da interruzioni e discontinuità. Al dirigente non si richiede tanto la messa a disposizione delle energie lavorative, quanto il raggiungimento di determinati risultati. Il lavoro del dirigente si apprezza cioè non tanto per la sua quantità, quanto per la sua qualità; ed è in considerazione di tale peculiarità che gli vengono attribuiti vantaggi e benefici contrattuali che valgono a differenziare il suo complessivo trattamento economico-normativo rispetto a quello degli altri lavoratori.*

La mancanza di una previa determinazione dell'orario massimo di lavoro del dirigente non significa però che esso sia senza limiti. Il dirigente ha diritto ad una maggiorazione dei compensi quando l'orario di lavoro sia per lui (eccezionalmente) predeterminato o comunque quando la durata della sua prestazione si espanda fino a superare i limiti di ragionevolezza (Cassazione Sezione Lavoro n. 820 del 29 gennaio 1999, Pres. Lanni, Rel. Battimiello).

**LA QUALIFICA DI DIRETTORE DI TESTATA IN BASE AL CONTRATTO DI LAVORO GIORNALISTICO NON COMPORTA DI PER SE' LA POSIZIONE DI DIRIGENTE D'AZIENDA – Ai fini della inapplicabilità della tutela legislativa in caso di licenziamento ingiustificato – Deve farsi riferimento alle mansioni in concreto svolte (Cassazione Sezione Lavoro n. 9307 del 9 luglio 2001, Pres. Trezza, Rel. Dell'Anno) in [www.legge-giustizia.it](http://www.legge-giustizia.it).**

Il giornalista Claudio S., assunto nel novembre 1997 dalla società Rusconi Editore con la qualifica di direttore responsabile del periodico "Gente Viaggi" è stato licenziato nel giugno del 1998 con motivazione riferita a divergenze sulla linea editoriale. Egli ha impugnato il licenziamento davanti al Pretore di Milano

chiedendo, in via principale, la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno in base all'art. 18 St. Lav. e in via subordinata il pagamento della indennità supplementare prevista dalla contrattazione collettiva per i dirigenti di aziende industriali. L'azienda si è difesa sostenendo, tra l'altro, la natura dirigenziale della qualifica di direttore di testata riconosciuta al giornalista in base all'art 6 del CNLG e pertanto l'inapplicabilità dell'art. 18 St. Lav. la cui tutela non si estende ai dirigenti. Il giornalista ha fatto presente che il CNLG non include il direttore di testata tra i dirigenti e che le mansioni da lui svolte non potevano ritenersi dirigenziali, in quanto i suoi poteri di gestione erano limitati e l'editore si era riservato il controllo dell'indirizzo politico e della linea editoriale della testata. Il Pretore ha rigettato la domanda, escludendo l'applicabilità dell'art. 18 St. Lav. In grado di appello il Tribunale di Milano, pur rilevando che la qualifica di direttore di testata prevista dall'art. 6 del CNLG non comporta di per sé lo status dirigenziale, ha ritenuto che, nel caso in esame, dalle risultanze processuali emergesse la natura dirigenziale delle mansioni in concreto svolte dal giornalista. In particolare il Tribunale non ha ritenuto rilevante, ai fini dell'esclusione della posizione dirigenziale rivestita da Claudio S., la circostanza che l'editore si fosse riservato il controllo dell'indirizzo politico e della linea editoriale della testata e che, conseguentemente, il giornalista avesse l'obbligo di mantenere contatti con l'editore per avere chiarimenti e indicazioni in ordine a problemi nuovi o comunque delicati. Il Tribunale ha anche escluso il diritto del giornalista all'indennità supplementare per licenziamento ingiustificato, osservando che essa non è prevista dal contratto giornalistico, applicabile al rapporto.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 9307 del 9 luglio 2001, Pres. Trezza, Rel. Dell'Anno) ha rigettato il ricorso del giornalista, osservando che il Tribunale non ha affermato la natura dirigenziale del rapporto di lavoro tra le parti in base al mero enunciato dell'art. 6 del CNLG, che disciplina la qualifica di direttore di testata, ma ha proceduto ad una valutazione delle mansioni in concreto svolte dal giornalista. Così facendo - ha osservato la Corte - il Tribunale ha correttamente applicato i principi fissati dalla giurisprudenza di legittimità secondo cui, in mancanza di una previsione della qualifica dirigenziale nel contratto collettivo che disciplina il rapporto di lavoro (come effettivamente si verifica per il contratto dei giornalisti), la figura professionale del dirigente deve ritenersi caratterizzata, in base alla legge, dall'autonomia e discrezionalità delle decisioni, dall'assenza di una vera e propria dipendenza gerarchica, nonché dall'ampiezza delle funzioni, tali da influire sulla conduzione dell'intera azienda o di un suo ramo autonomo e non circoscritte ad un settore, ramo o ufficio della stessa.

La Suprema Corte ha ritenuto che il Tribunale abbia correttamente motivato la sua decisione, dopo avere analizzato le mansioni affidate al giornalista e i poteri attribuitigli, ravvisando la sua preposizione ad un ramo dell'azienda con ampi poteri decisionali. La circostanza che l'editore si fosse riservato il controllo dell'indirizzo politico e della linea editoriale della testata - ha affermato la Corte - deve ritenersi irrilevante, appartenendo pur sempre al datore di lavoro, in via generale, il potere di emanare direttive programmatiche di indirizzo e di orientamento aziendale, alle quali il dirigente deve necessariamente attenersi nell'espletamento delle sue mansioni.

## **CONTRATTUALITA' DELLE MANSIONI E TECNICHE DI INQUADRAMENTO**

### **Normativa:**

#### **Art. 2103 CODICE CIVILE**

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.**

**Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione del 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 un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.**

Ogni patto contrario è nullo.

Le parti sociali, nella loro autonomia contrattuale, determinano le qualifiche corrispondenti a mansioni catalogate, IN RELAZIONE A QUESTO PRINCIPIO, SI PARLA DI CONTRATTUALITA' DELLE MANSIONI che non consiste tanto nella descrizione delle mansioni contenute nella lettera di assunzione ma soprattutto delle mansioni effettivamente svolte.

Esiste, quindi, un vero e proprio **diritto alla qualifica che si concretizza nel diritto all'esatto inquadramento.**

**Il procedimento giudiziale di verifica delle mansioni**, quindi, ha carattere del tutto sussidiario, ed ha per oggetto la ricognizione **delle mansioni effettivamente svolte.**

Nessuna rilevanza riveste il fatto che ad altri lavoratori che svolgono identiche mansioni sia stato attribuito dal datore di lavoro un livello superiore (cass. 9797/82) al solo scopo di attribuire un diverso livello retributivo.

Problemi si pongono allorché il lavoratore svolga un complesso di attività, in questo caso il giudice indagherà sulle attività qualitativamente più significative e prevalenti purché non espletate sporadicamente (cass. 3264/85; Cass. 2744/99).

Esiste, comunque, quale estrinsecazione del potere direttivo del datore di lavoro un diritto alla variazione delle mansioni assegnate ( **c.d. jus variandi** ) **che è il diritto del datore di lavoro di modificare il contenuto della prestazione e quindi le mansioni del lavoratore.**

**L'art. 2103 prospetta il verificarsi di due situazioni:**

- **MODIFICA ORIZZONTALE – assegnazione a mansioni equivalenti a quelle d'assunzione**
- **MODIFICA VERTICALE – assegnazione a mansioni superiori a quelle d'assunzione**

**L'equivalenza delle mansioni** assegnate al lavoratore, rispetto alle ultime effettivamente svolte, va riferito al contenuto professionale delle stesse.

Vengono considerate inferiori quelle mansioni che, rispetto alle precedenti comportino una sotto-utilizzazione del patrimonio professionale acquisito dal lavoratore, sia con riferimento alla qualità delle stesse che alla posizione ed all'autonomia del dipendente nell'ambito aziendale ( Cass. 7789/93).

Per le ragioni di cui sopra, è stata considerata illegittima l'assegnazione di nuove mansioni che non consentano la "conservazione del bagaglio professionale acquisito e la valorizzazione delle conoscenze professionali del lavoratore".

La definizione di cui sopra, è stata recentemente messa in discussione poiché ritenuta troppo statica per l'evoluzione del rapporto di lavoro, infatti, necessita di una lettura

evolutiva del concetto, al fine di riqualificare il lavoratore rispetto alle mutate esigenze aziendali e del mercato.

- **Al lavoratore devono essere conservati i livelli retributivi raggiunti.**

Rispetto alle componenti della retribuzione, la conservazione del livello retributivo concerne quella riferita alla qualità della mansione, mentre sono stati ritenuti non rilevanti gli elementi variabili.

Oltre al trattamento economico più favorevole, il lavoratore avrà diritto all'acquisizione in via definitiva del più favorevole inquadramento, nel caso in cui la mansione si protragga per un periodo fissato dai contratti collettivi che, comunque, non potrà essere superiore a tre mesi.

Il diritto alla promozione non opera quando il mutamento di mansioni sia determinato dalla necessità di sostituire una persona assente con diritto **alla conservazione del posto.**

Quest'ultima fattispecie rileva, non solo per i lavoratori assenti per malattia, infortunio e/o maternità o alle altre cause di cui all'art. 2110 e 2111 del codice civile, ma anche ai casi di sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per altre cause di sospensione legittime.

**Il periodo di tempo che dà diritto alla promozione deve essere effettivo, non devono essere conteggiate le pause e le assenze e deve essere piena e continuativa.**

### **INDEROGABILITA' DELLA NORMATIVA**

**L'ultimo comma dell' art. 2103 del codice civile stabilisce che ogni patto contrario è nullo.**

L'espressione comporta un limite sia all'autonomia contrattuale che per quella collettiva.

La giurisprudenza ha però corretto la rigidità della norma, riconoscendo la possibilità di una modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro quando, vi sia sopravvenuta inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni precedenti per ragioni di salute o allo scopo di evitare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ovvero in presenza di una richiesta del lavoratore.

E' legittimo adibire il lavoratore a mansioni inferiori quando vi siano ragioni di tutela della salute che lo richiedono ( gravidanza, attività pericolose, infortuni o malattie ecc.)

### **DANNO DA DEQUALIFICAZIONE**

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 14189 del 14 novembre 2001) ha affermato che il demansionamento professionale di un lavoratore, non solo viola lo specifico divieto di cui all'art. 2113 cod. civ., ma costituisce lesione del diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro.

Conseguentemente il pregiudizio derivante da tale lesione, spiegandosi nella vita professionale e di relazione dell'interessato ha un'indubbia dimensione patrimoniale che lo rende suscettibile di risarcimento, determinabile anche in via equitativa.

**L'INATTIVITA' FORZATA LEDE LA PERSONALITA' DEL DIPENDENTE E PRODUCE UN DANNO ALLA SUA VITA DI RELAZIONE** – Il risarcimento può essere liquidato in via equitativa (Cassazione Sezione Lavoro n. 2763 del 22 febbraio 2003, Pres. e Rel. Dell'Anno).

Sandro Z. dirigente della società Bull Italia, dopo il licenziamento ha promosso davanti al Tribunale di Milano un giudizio diretto, tra l'altro, ad ottenere la condanna della ex datrice di lavoro al risarcimento del danno per averlo lasciato privo di mansioni nella fase finale del rapporto, durata sedici mesi. Sia il Tribunale che, la Corte d'Appello di Milano, hanno rigettato questa domanda, pur essendo risultato che in effetti il dirigente era rimasto inattivo per sedici mesi. la Corte d'Appello di Milano ha motivato la sua decisione osservando che la forzata inattività non aveva comportato una decurtazione della retribuzione né una diminuzione delle attitudini lavorative del soggetto, non essendo risultato che per effetto della sua emarginazione si fosse per lui verificata un'impossibilità di avanzamento di carriera, ovvero che per una diminuzione delle attitudini lavorative egli non avesse potuto compiere la scelta di un diverso inserimento professionale. Il dirigente ha proposto ricorso per cassazione censurando la sentenza della Corte d'Appello per violazione dell'art. 2103 cod. civ. che afferma il diritto del dipendente a svolgere l'attività lavorativa per la quale è stato assunto.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 2763 del 22 febbraio 2003, Pres. e Rel. Dell'Anno) ha accolto il ricorso, rilevando che i giudici di merito hanno disatteso il costante orientamento della giurisprudenza di legittimità formatosi in materia. Dall'art. 2103 cod. civ. – ha affermato la Corte – si desume che sussiste il diritto del lavoratore all'effettivo svolgimento della propria prestazione professionale e che la lesione di tale diritto da parte del datore di lavoro costituisce inadempimento contrattuale e determina, oltre all'obbligo di corrispondere le retribuzioni dovute, l'obbligo del risarcimento del danno da dequalificazione professionale, che può assumere aspetti diversi in quanto può consistere non solo nel danno patrimoniale derivante dall'impovertimento della capacità professionale acquisita dal lavoratore e dalla mancata acquisizione di una maggiore capacità o nel pregiudizio subito per perdita di chances ossia di ulteriori possibilità di guadagno, ma anche in una lesione del diritto del lavoratore alla integrità fisica o, più in generale, alla salute ovvero alla immagine o alla vita di relazione.

Più in particolare ancora – ha aggiunto la Corte – occorre ribadire che la negazione o l'impedimento allo svolgimento delle mansioni, al pari del demansionamento professionale, ridondano in lesione del diritto fondamentale alla libera esplicazione della personalità del lavoratore anche nel luogo di lavoro, determinando un pregiudizio che incide sulla vita professionale e di relazione dell'interessato, con una indubbia dimensione patrimoniale che rende il pregiudizio medesimo suscettibile di risarcimento e di valutazione anche in via equitativa.

**IL RESPONSABILE DI UN ISPettorATO SINISTRI CUI SIANO SOTTRATTE LE MANSIONI AMMINISTRATIVE IN PRECEDENZA SVOLTE SUBISCE UN'ILLEGITTIMA DEQUALIFICAZIONE** – Ne consegue il diritto al risarcimento del danno (Cassazione Sezione Lavoro n. 8018 del 21 maggio 2003, Pres. Ciciretti, Rel. Roselli).

Fiorenzo V., dipendente della società assicuratrice Lloyd Adriatico, ha lavorato nell'ispettorato sinistri di Parma dapprima come ispettore e successivamente come ispettore capo, conseguendo la qualifica di quadro. Nel maggio 1996 l'azienda ha attribuito la responsabilità dell'ispettorato ad altra persona, lasciando a Fiorenzo V. soltanto il compito di liquidare i sinistri di importo sino a trenta milioni di lire. Il lavoratore si è rivolto al Pretore di Parma sostenendo di avere subito un illegittimo demansionamento e che ciò gli aveva arrecato danno patrimoniale, biologico e morale ledendo anche il suo diritto alla promozione al settimo livello funzionario; egli ha chiesto la condanna dell'azienda a reintegrarlo nelle precedenti mansioni, ad inquadrarlo nel settimo livello e a risarcirgli i danni. L'azienda si è difesa negando di avere dequalificato il ricorrente e di avergli prodotto danni. Sia il Pretore che, in grado di appello, il Tribunale di Parma hanno ritenuto che il lavoratore abbia subito un illegittimo demansionamento e gli hanno riconosciuto il diritto al risarcimento del danno professionale e biologico, quest'ultimo risultante da una consulenza tecnica che ha accertato una depressione psico-patologica. Il Tribunale ha determinato il risarcimento dovuto dall'azienda per danno professionale, con valutazione equitativa, in misura pari a un terzo della retribuzione percepita nel periodo oggetto della controversia, riducendo così l'importo riconosciuto dal Pretore; il Tribunale ha anche ridotto, rispetto alla pronuncia di primo grado, il risarcimento per il danno alla salute, riconoscendo però il diritto del lavoratore al rimborso delle spese mediche; l'azienda è stata anche condannata a reintegrare Fiorenzo V. nelle mansioni in precedenza svolte; non è stata invece ritenuta fondata la domanda diretta ad ottenere l'inquadramento nel settimo livello. Il Tribunale ha motivato l'accertamento dell'illegittimo demansionamento asserendo che dalle prove testimoniali e documentali risultava avere il Fiorenzo V. espletato mansioni non soltanto di liquidatore di sinistri ma anche di amministrazione e di gestione del personale, infliggendo sanzioni disciplinari, attribuendo gratifiche e promozioni, controllando l'osservanza degli orari di lavoro, convalidando le trasferte, concedendo permessi, curando la tenuta dei libri paga e presenza e consegnando le buste degli stipendi; egli aveva poi coordinato l'attività dei collaboratori esterni, tecnici e professionisti, nonché delle cinque agenzie operanti nella provincia di Parma ed aveva provveduto ai rapporti con le imprese di pulizia e manutenzione della sede. Tutte queste mansioni, che giustificavano l'attribuzione del sesto livello contrattuale, gli erano state sottratte, mentre gli erano state lasciate solo quelle di ispettore-liquidatore, ciò che aveva precluso la possibilità di completare e migliorare le sue qualità

Quando il dipendente contesti la legittimità del cambiamento delle sue mansioni e sostenga di aver subito una dequalificazione professionale, l'indagine devoluta al giudice del merito, da effettuare per gradi, si articola in varie direzioni e riguarda: l'accertamento delle mansioni previste all'atto della assunzione e concretamente poi svolte; l'esatto inquadramento delle stesse nel corrispondente livello del contratto collettivo di categoria; la rigorosa individuazione delle nuove mansioni affidate al lavoratore, ed il loro inquadramento nella declaratoria della contrattazione collettiva; l'equivalenza, o meno, delle nuove mansioni a quelle precedentemente espletate, rispetto all'inquadramento di categoria secondo il CCNL; l'accertamento comparativo delle mansioni in concreto, sotto il profilo della loro equivalenza o meno, in relazione alla competenza richiesta, al livello professionale raggiunto ed alla utilizzazione del patrimonio professionale acquisito nella pregressa fase del rapporto e nella precedente attività svolta; l'applicazione del principio secondo cui il lavoratore deve essere adibito a funzioni confacenti alle proprie qualità, nell'ottica di un costante loro affinamento e di una progressiva evoluzione delle stesse (Cassazione Sezione Lavoro n. 4012 del 20 marzo 2002, Pres. Prestipino, Rel. Filadoro)

**IL LAVORATORE PUO' RIFIUTARE IL TRASFERIMENTO, SE LE MANSIONI ASSEGNATEGLI NELLA NUOVA SEDE NON SONO ADEGUATE A QUELLE IN PRECEDENZA SVOLTE** – *La comparazione tra gli incarichi non deve essere eseguita in base a un criterio formalistico (Cassazione Sezione Lavoro n. 8096 del 4 giugno 2002, Pres. Sciarelli, Rel. Filadoro).*  
in [www.legge-e-giustizia.it](http://www.legge-e-giustizia.it).

Rosario R., dipendente della G.S. s.p.a. con mansioni di guardia giurata, addetto al servizio di vigilanza antitaccheggio presso il supermercato di Novara, mentre lavorava ha avuto un improvviso malore, che è stato attribuito a malattia cardiaca. L'azienda l'ha fatto sottoporre a visita medica di controllo, all'esito della quale il lavoratore è stato giudicato inidoneo a mansioni di vigilanza "se queste comportano forti e imprevisi stress psico-fisici". Poco dopo l'azienda ha trasferito Rosario R. al supermercato di Castelletto Ticino con l'incarico di "addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alle vendite con promiscuità di mansioni".

Il lavoratore ha rifiutato di prendere servizio nella nuova sede, dichiarando di essere in grado di svolgere in Novara le precedenti mansioni e sostenendo che il nuovo incarico non era equivalente a quello precedente. L'azienda lo ha licenziato per "giusta causa". Il lavoratore ha impugnato il licenziamento davanti al Pretore di Novara sostenendo di avere legittimamente rifiutato di accettare il trasferimento. Il Pretore ha nominato un consulente tecnico, che ha riconosciuto l'idoneità del lavoratore allo svolgimento di attività antitaccheggio; conseguentemente ha ritenuto legittimo il rifiuto opposto al trasferimento ed ha annullato il licenziamento. Questa decisione è stata riformata dalla Corte d'Appello di Novara che ha affermato che la reazione del lavoratore alla ritenuta dequalificazione operata dall'azienda non poteva ritenersi proporzionata e conforme a buona fede; secondo la Corte, il dipendente avrebbe ben potuto iniziare a prestare la nuova attività presso la diversa sede, in attesa di una pronuncia giudiziaria definitiva. La Corte inoltre ha rilevato che le nuove mansioni erano ricomprese nello stesso livello contrattuale delle mansioni svolte in precedenza. Il lavoratore ha proposto ricorso per cassazione, sostenendo, tra l'altro, che la Corte d'Appello non aveva svolto un adeguato accertamento in ordine alla legittimità del trasferimento.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 8096 del 4 giugno 2002, Pres. Sciarelli, Rel. Filadoro) ha accolto il ricorso richiamando la sua consolidata giurisprudenza secondo la quale il provvedimento del datore di lavoro di trasferimento di sede di un lavoratore, che non sia adeguatamente giustificato a norma dell'art. 2103 codice civile, determina la nullità dello stesso ed integra un inadempimento parziale del contratto di lavoro, con la conseguenza che la mancata ottemperanza allo stesso provvedimento da parte del lavoratore trova giustificazione sia quale attuazione di un'eccezione di inadempimento (art. 1460 codice civile), sia sulla base del rilievo che gli atti nulli non producono effetti; non si può, invece, ritenere che sussista una presunzione di legittimità dei provvedimenti aziendali, che imponga l'ottemperanza agli stessi fino ad un contrario accertamento in giudizio (Cass. 8 febbraio 1999 n. 1074).

Alla luce di questo principio giurisprudenziale – ha osservato la Corte – i giudici di appello avrebbero dovuto, anzitutto, accertare se il trasferimento del lavoratore ed il suo mutamento di mansioni fosse o meno legittimo, sulla base di tutte le circostanze di fatto valutabili al momento dell'inadempimento; la Corte d'Appello si è invece sottratta a tale esame, ritenendo del tutto irrilevante ogni accertamento sulla idoneità o inidoneità di Rosario R. a svolgere le mansioni di addetto alla sorveglianza antitaccheggio e ha omesso di effettuare una comparazione delle mansioni svolte in precedenza da Rosario R. e di quelle affidategli successivamente. In tal modo, tuttavia – ha rilevato la Corte – i giudici di appello non hanno tenuto conto dei principi elaborati dalla giurisprudenza di legittimità secondo i quali l'indagine della equivalenza o meno delle mansioni deve essere svolta in base non ad un criterio formalistico, ma al contenuto ed alla natura delle prestazioni effettivamente svolte; il riferimento in astratto al livello o grado del sistema di classificazione adottato dalla contrattazione collettiva non è di per sé sufficiente ai fini dell'accertamento dell'equivalenza, poiché questa ultima presuppone che le nuove mansioni, pur se non identiche, siano aderenti alla specifica competenza tecnico professionale, e siano in ogni caso tali da consentire l'utilizzazione del patrimonio professionale acquisito nella pregressa fase del rapporto.

**DEQUALIFICAZIONE DI UN'OPERAIA TESSILE CON L'ASSEGNAZIONE DELLE MANSIONI DI STIRATRICE** – *L'azienda è tenuta al risarcimento del danno (Cassazione Sezione Lavoro n. 14189 del 14 novembre 2001, Pres. Prestipino, Rel. Putaturo Donati Viscido) in [www.legge-e-giustizia.it](http://www.legge-e-giustizia.it).*

Maria Elisabetta T., dipendente della S.r.l. Lavoricami con qualifica di operaia di terzo livello, ha svolto fino al settembre 1991 mansioni consistenti nella determinazione del consumo dei tessuti per il confezionamento di capi mediante la segnatura su carta dei modelli. Successivamente l'azienda l'ha destinata a mansioni di stiratrice.

La lavoratrice si è rivolta al Pretore di Rovigo sostenendo di aver subito una dequalificazione, chiedendo la condanna dell'azienda al risarcimento del danno. Il Pretore ha accolto la domanda, liquidando il danno equitativamente in lire 5.600.000.

Questa decisione è stata confermata in grado di appello dal Tribunale di Rovigo. L'azienda ha proposto ricorso per cassazione, censurando la sentenza impugnata per avere riconosciuto il diritto della lavoratrice al risarcimento del danno da dequalificazione nonostante che ella non avesse né affermato né provato tale pregiudizio patrimoniale.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 14189 del 14 novembre 2001, Pres. Prestipino, Rel. Putaturo Donati Viscido) ha rigettato il ricorso. Il demansionamento professionale di un lavoratore – ha affermato la Corte – non solo viola lo specifico divieto di cui all'art. 2113 cod. civ., ma ridonda in lesione del diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro. Conseguentemente il pregiudizio derivante da tale lesione, spiegandosi nella vita professionale e di relazione dell'interessato ha un'indubbia dimensione patrimoniale che lo rende suscettibile di risarcimento, determinabile anche in via equitativa.