

Roma, 30 Giugno 2015

CIRCOLARE N. 18/2015

Prot. 100/2015

Sez. II/1

A TUTTI GLI ISTITUTI ASSOCIATI

LORO SEDI

Oggetto: La nuova disciplina delle mansioni dopo le modifiche apportate dal D.Lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 all'art. 2103 c.c.

A far data dal 25 Giugno 2015 è entrato in vigore il Decreto Legislativo in oggetto, che ha apportato fra l'altro, una importante revisione della disciplina delle mansioni di cui all'art. 2103 del codice civile.

La norma, **prima** dell'intervento legislativo, stabiliva l'obbligo per il datore di lavoro, di adibire il lavoratore "(...) 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 (...)."

La rigidità dell'art. 2103 c.c. si era nel tempo ulteriormente acuita, in forza di un consolidato orientamento giurisprudenziale secondo il quale **il concetto di equivalenza** delle mansioni previsto dal vecchio testo dell'art. 2103 era da intendersi come parametro di riferimento non formale, che operava a prescindere dalla riconducibilità in astratto delle mansioni al medesimo livello contrattuale: nella vigenza dell'art. 2103 c.c. oggetto di riscrittura, lo spostamento "orizzontale" del lavoratore, con assegnazioni a mansioni omogenee in quanto previste nello stesso livello contrattuale era quindi legittimo solo nel caso in cui le stesse consentivano al dipendente di tutelare il patrimonio professionale precedentemente acquisito nel corso del rapporto lavorativo.

In forza di detto orientamento, il datore di lavoro incontrava spesso difficoltà insormontabili ad assegnare al dipendente mansioni diverse da quelle precedentemente svolte, anche se le stesse erano in astratto formalmente ascrivibili al livello d'inquadramento previsto dal contratto collettivo, posto che nel caso in cui le nuove mansioni risultassero per qualsiasi motivo "sgradite" al dipendente interessato, a questi bastava eccepire che le stesse pur formalmente equivalenti, comportavano in concreto una compromissione della professionalità acquisita, per invalidare la nuova assegnazione: nel settore della vigilanza privata il problema era particolarmente sentito, tenuto conto del fatto che nei CCNL precedenti a quello sottoscritto in data 8 Aprile 2013, era di fatto praticamente inesistente, per i vari livelli d'inquadramento, una declaratoria delle specifiche mansioni.

Il Decreto in oggetto è intervenuto sul punto, sostituendo il concetto di "equivalenza sostanziale delle mansioni", con quello oggettivo di mansioni corrispondenti al livello d'inquadramento previsto nel CCNL, ponendo rimedio ad una forzatura interpretativa che aveva di fatto eliminato come fonte disciplinante tale delicata materia proprio quella principale, cioè il contratto collettivo.



Il novellato testo dell'art. 2103 c.c. prevede infatti che il lavoratore possa essere adibito a mansioni di pari livello all'interno della categoria di appartenenza; il mancato riferimento alla equivalenza delle mansioni, comporta la possibilità dell'utilizzazione "trasversale" del lavoratore, con l'unico limite rappresentato dall'inquadramento nella categoria.

Trova così conferma anche nel nuovo testo dell'art. 2103 c.c. il riordino della classificazione del personale introdotta dal nostro CCNL 2013, il cui principio cardine è quello della polifunzionalità della guardia giurata nell'ambito di tutti i servizi costituenti attività di vigilanza cui l'abilita il relativo decreto di nomina.

In osservanza a detto principio ed in piena aderenza con il vigente art. 2103 c.c, il CCNL per i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata prevede quindi che al personale assunto con mansioni di guardia giurata possano essere affidate **tutte le mansioni** relative alle attività di vigilanza di cui a D.M. n. 269/2010 (vigilanza fissa, ispettiva di zona, videosorveglianza, centrale operativa, etc.) senza che in caso di mutamento di assegnazione (es. passaggio da attività di videosorveglianza a servizio ispettivo) il lavoratore possa rifiutarsi, eccependo una compromissione della professionalità precedentemente acquisita.

Il novellato art. 2103 stabilisce poi un altro innovativo principio, e cioè che, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che vanno ad incidere sulla posizione del lavoratore, è possibile per il datore di lavoro in via **autonoma** e senza il preventivo consenso del dipendente, assegnare allo stesso mansioni riferite al livello di inquadramento immediatamente inferiore, purché si resti nella medesima categoria legale di inquadramento. Il mutamento delle mansioni deve essere accompagnato, ove necessario, da un percorso di aggiornamento formativo che ovviamente è strettamente correlato alle nuove mansioni da svolgere.

L'assegnazione alla nuova attività dovrà avvenire, a pena di nullità, per iscritto, esplicitandone le motivazioni. Nella comunicazione andrà inoltre precisato che con il "declassamento" a livello inferiore il lavoratore manterrà il livello di inquadramento e il trattamento retributivo precedentemente acquisito, con la sola eventuale perdita delle indennità e degli elementi retributivi strettamente correlati alle modalità di svolgimento della precedente mansione lavorativa (es. indennità di rischio).

Nel comma 6 dell'art. 2103 il legislatore delegato ha introdotto ulteriori novità, prevedendo la possibilità per le parti di sottoscrivere un accordo di modifica, non solo delle mansioni, ma della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore, alla conservazione del posto di lavoro, ad una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Tale modifica sostanziale della posizione lavorativa del dipendente deve però avvenire con il consenso del lavoratore e in una sede protetta quali: la Commissione Provinciale di Lavoro presso la DTL, la sede sindacale o le sedi di certificazioni autorizzate.

Distinti saluti.

Avv. Giovanni Pollicelli

