

## Demansionamento del lavoratore dopo il Jobs Act

**Demansionamento del  
lavoratore e Jobs Act: ambito di  
applicazione**

**Mutamento di mansioni per il  
compromesso stato di salute  
del lavoratore**

**Adibizione del lavoratore a  
mansioni superiori**



## CIRCOLARI

# Demansionamento del lavoratore e Jobs Act: ambito di applicazione

## A CHI SI RIVOLGE



### DATORE DI LAVORO

Tutti



### LAVORATORE

Tutti i lavoratori subordinati, anche quelli assunti prima del Jobs Act



### PROFESSIONISTA

Non è richiesto alcun adempimento

## ABSTRACT

***Trova applicazione per tutti i rapporti di lavoro anche se instaurati prima del 2015. Esiste invece contrasto riguardo alla efficacia della nuova formulazione dell'art. 2103 c.c. rispetto a demansionamenti effettuati prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015.***

## COMMENTO

L'[art. 2103 c.c.](#) ha subito una radicale modifica rispetto alla formulazione precedente che prevedeva, al primo comma, il dovere di adibire il prestatore di lavoro alle mansioni per le quali era assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore successivamente acquisita ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

La previsione è, invece, cambiata con il Jobs Act, il quale ha eliminato il riferimento alle mansioni equivalenti, prevedendo l'adibizione del lavoratore 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.

Al datore di lavoro veniva, quindi, assegnata la facoltà di modificare le mansioni al proprio lavoratore, ma ciò era possibile con una serie di limiti.

In particolare, nella vigenza della precedente norma, il datore che cambiava le mansioni al proprio dipendente doveva assicurare allo stesso non solo la medesima retribuzione e la riconducibilità delle nuove mansioni al livello di inquadramento contrattuale precedentemente assegnato, ma anche assicurare che venisse tutelato ciò che la Cassazione chiamava "il patrimonio professionale del lavoratore", inteso come valorizzazione e arricchimento del bagaglio di conoscenze ed esperienze professionali di questi.

Oggi, invece, se il datore di lavoro vuole modificare le mansioni al proprio lavoratore è tenuto esclusivamente a garantirgli il medesimo livello e categoria contrattuale, avendo riguardo solo delle declaratorie del contratto collettivo applicato, senza procedere con altre valutazioni particolarmente "soggettive" legate al contenuto professionale e alle specifiche competenze

già acquisite del lavoratore.

Il nuovo articolo prevede, inoltre, la possibilità per il datore di lavoro di assegnare il lavoratore a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché non venga ridotto il trattamento retributivo, fatta eccezione per gli elementi del salario collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa (quali, per esempio, particolari indennità legate a una determinata mansione: indennità di cassa, indennità di rischio ecc.).

Lo *jus variandi in pejus*, può avvenire in due casi:

- modifica degli assetti organizzativi aziendali tale da incidere sulla posizione del lavoratore;
- ulteriori ipotesi previste dai contratti collettivi nazionali e aziendali.

I limiti imposti al datore di lavoro nel procedere con il mutamento di mansioni sono, invece:

- il livello entro cui poter inquadrare che può essere quello immediatamente inferiore al livello contrattuale;
- impossibilità di ridurre il trattamento retributivo a eccezione delle indennità direttamente collegate alla mansione mutata.

Infine, il sesto comma dell'art. 2103 c.c., come modificato, dà al datore di lavoro la possibilità di ridurre anche il trattamento retributivo del lavoratore contestualmente all'assegnazione al livello di inquadramento inferiore, previo accordo individuale in sede protetta, a condizione che il mutamento di mansioni coincida con un interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

### SI RICORDA CHE

La norma di cui all'art. 2103 c.c., compreso il demansionamento, si applica a tutti i lavoratori subordinati, assunti sia prima che dopo l'entrata in vigore del Jobs Act .

## SCHEMI E TABELLE

	Casistica	Condizioni
<b>Riduzione mansioni senza variazione della retribuzione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modifica assetti organizzativi</li> <li>• Ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo (nazionale, aziendale, territoriale)</li> </ul>	Forma scritta della comunicazione a pena di nullità
<b>Riduzione mansioni con riduzione della retribuzione</b>	Accordo individuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interesse del lavoratore alla conservazione del posto</li> <li>• Acquisizione diversa professione</li> <li>• Miglioramento condizioni di vita</li> <li>• Firma accordo in sede protetta</li> </ul>

## CIRCOLARI

# Mutamento di mansioni per il compromesso stato di salute del lavoratore

## A CHI SI RIVOLGE



### DATORE DI LAVORO

Tutti



### LAVORATORE

Tutti i lavoratori subordinati, anche quelli assunti precedentemente a marzo 2015



### PROFESSIONISTA

Non è richiesto alcun adempimento

## ABSTRACT

***In caso di lavoratore divenuto inidoneo a svolgere le mansioni specifiche per le quali è stato assunto, il datore di lavoro può adibirlo, ove possibile, a mansioni equivalenti senza modificare l'assetto organizzativo aziendale o, in difetto, a mansioni inferiori, garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.***

## COMMENTO

Un'altra ipotesi di demansionamento del lavoratore, diversa da quelle analizzate nel nuovo [art. 2103 c.c.](#), è prevista dall'[art. 42, D.Lgs. n. 81/2008](#), il cd. Testo Unico sulla Sicurezza del Lavoro.

La possibilità di assegnare al lavoratore mansioni inferiori rispetto a quelle per le quali è stato assunto, in ragione di quanto previsto dal Testo Unico, è autorizzata dal legislatore al fine di tutelare la salute del lavoratore.

Infatti, come noto, il Testo Unico prevede l'obbligo di sorveglianza sanitaria, che comprende visite mediche cui sottoporre il lavoratore al fine di accertare la compatibilità della mansione svolta con il proprio stato di salute. Sarà, quindi, il medico competente chiamato dall'azienda a esprimere il proprio giudizio sulla idoneità del lavoratore alla mansione specifica.

Nel caso in cui tale giudizio di idoneità dichiari la inidoneità del lavoratore alla mansione assegnata, il datore di lavoro potrà adibire il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

La modifica dell'attività da assegnare al lavoratore, divenuto inidoneo alle mansioni specifiche, non può estendersi sino al punto da compromettere o modificare l'organizzazione aziendale, ma, nel corretto bilanciamento di interessi costituzionalmente protetti, è richiesto che la nuova mansione sia utilizzabile nell'impresa, secondo l'assetto organizzativo

insindacabilmente stabilito dall'imprenditore (Cass. n. 25883/2008).

Bisognerà assegnare, ove possibile, al lavoratore delle mansioni equivalenti.

Laddove il datore di lavoro abbia provveduto alla ricerca di una nuova collocazione per il lavoratore, adeguata alle attuali condizioni di salute dello stesso e la ricerca abbia avuto esito negativo sarà possibile ricorrere al licenziamento per giustificato motivo.

### SI RICORDA CHE

Nel caso di un **giudizio di idoneità con prescrizioni** (temporaneo o permanente) **o limitazioni**, non è prevista la ricollocazione del lavoratore. Infatti, in caso di giudizio di idoneità con prescrizioni, il lavoratore può svolgere la propria mansione, ma con l'adozione di particolari accorgimenti. In caso di idoneità con limitazioni, invece, al lavoratore sono precluse, perché pregiudizievoli per il suo stato di salute, singole e specifiche attività altrimenti rientranti nelle mansioni per le quali è stato assunto.

## RAPPORTO DI LAVORO

## Adibizione del lavoratore a mansioni superiori

## A CHI SI RIVOLGE

**DATORE DI LAVORO**

Tutti

**LAVORATORE**

Tutti i lavoratori subordinati, anche quelli assunti precedentemente a marzo 2015

**PROFESSIONISTA**

Non è richiesto alcun adempimento

**ABSTRACT**

***Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.***

**COMMENTO**

Il [settimo comma del nuovo art. 2103 c.c.](#) prevede la facoltà di assegnazione del lavoratore a mansioni superiori con diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta.

Tale assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, trascorso il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi. La nuova formulazione dell'articolo ha, dunque, ampliato il periodo di adibizione a mansioni superiori, minimo necessario, per poter richiedere la definitiva assegnazione a mansioni superiori, passato da tre mesi a sei mesi, con possibilità di aumento del predetto termine minimo tramite la contrattazione collettiva anche di prossimità.

Inoltre, la disposizione sembra prevedere la possibilità un di accordo con il lavoratore per l'assegnazione a mansioni superiori, senza diritto all'acquisizione definitiva della mansione, laddove prevede "salvo diversa volontà del lavoratore".

Infine, mentre la precedente formulazione prevedeva la possibilità di adibizione a mansioni superiori senza diritto ad assegnazione definitiva in caso di sostituzione di lavoratore assente con diritto al mantenimento del posto di lavoro, la nuova formulazione prevede tale possibilità anche in caso di semplice sostituzione di altro lavoratore in servizio, per esempio, lavoratore non presente in azienda perché provvisoriamente destinato per scelte organizzative a lavorare fuori dell'azienda o in altra unità o altro reparto o, ancora, inviato a partecipare a un corso di formazione.

## SI RICORDA CHE

La contrattazione collettiva, anche aziendale, potrà modificare sia *in melius* che *in pejus* il periodo di esercizio delle mansioni superiori prima che l'assegnazione divenga definitiva.

## SCHEMI E TABELLE

### Assegnazione del lavoratore a mansioni superiori

---

Diritti	<ul style="list-style-type: none"><li>• Trattamento corrispondente all'attività svolta</li><li>• Assegnazione definitiva dopo 6 mesi continuativi (o per il periodo previsto dai contratti collettivi)</li></ul>
Eccezioni	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diversa volontà del lavoratore</li><li>• La sostituzione non ha avuto luogo per ragioni sostitutive</li></ul>

---