

**Ai gentili clienti**  
**Loro sedi**

## Quando si possono assegnare al lavoratore mansioni superiori o inferiori?

### Premessa

Con il D.Lgs. n. 81 del 15.06.2015 il legislatore ha introdotto una **modifica alla disciplina relativa al mansionamento del lavoratore dipendente**. In particolare, viene riscritto per intero l'articolo 2103 cc al fine di rendere più elastica la gestione dei rapporti di lavoro. Per effetto delle modifiche introdotte con il decreto, l'articolo 2103 cc viene modificato nei seguenti termini:

### LA DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Prima del D.Lgs. n. 81/2015	Dopo il D.Lgs. n. 81/2015
<p><b>2103. Mansioni del lavoratore.</b></p> <p>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 stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per</p>	<p><b>2103. Prestazione del lavoro.</b></p> <p>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.</p> <p>In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.</p> <p>Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.</p> <p>Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.</p> <p>Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha</p>

<p>sostituzione di 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 una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo.</p>	<p>diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.</p> <p>Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.</p> <p>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.</p> <p>Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.</p> <p>Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.».</p>
---	--

Si segnala che, rispetto alla previgente disciplina, **le nuove disposizioni prevedono il possibile intervento di accordi ad hoc per la rideterminazione delle mansioni e la possibilità**, da parte della **contrattazione collettiva**, di prevedere **nuove ipotesi di dimensionamento in aggiunta a quanto previsto per legge**.

Di seguito illustriamo le condizioni, i limiti e le ipotesi in cui il datore di lavoro può assegnare mansioni superiori o inferiori ad un dipendente.

### **Mutamento di mansioni senza demansionamento**

Ordinariamente, **il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto**, oppure a quelle **corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito**. Le disposizioni introdotte con l'articolo 2103 cc, in continuità con le precedenti, stabiliscono che **possono essere assegnate al lavoratore mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte**. Viene in questo modo **eliminato l'ambiguo riferimento a "mansioni equivalenti"**, collegando il mutamento di mansioni ad un **dato oggettivo**. In questo modo appare più fruibile l'opzione, da tempo ignorata a causa del dato normativo incerto (l'equivalenza, per un certo verso, dipende anche dalle aspirazioni del lavoratore, quindi l'istituto si prestava facilmente a censure). Pertanto, senza che vi sia un dimensionamento o l'assegnazione di mansioni superiori, **al datore di lavoro è concesso mutare le**

**mansioni del lavoratore, sempre che queste appartengano allo stesso livello/categoria legale di inquadramento posseduto.**

### **Quando un lavoratore può essere demansionato?**

Con riferimento al **demansionamento del lavoratore**, si segnalano le seguenti ipotesi di dimensionamento legittimo:

#### **→ MODIFICA DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI:**

Nel caso in cui si sia verificata una **modifica degli assetti organizzativi** che incide sulla posizione di un dipendente, lo stesso può essere **assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.**

L'ipotesi di nostro interesse è stata introdotta allo scopo di evitare che **le tutele poste a favore del lavoratore in materia di dimensionamento ostacolino la prosecuzione del rapporto nelle ipotesi di riorganizzazione aziendale.** Gli stessi lavoratori, a fronte di un possibile licenziamento, potrebbero essere di fatto interessati ad un demansionamento.

#### **OSSERVA**

Viene in ogni caso stabilito che il mutamento di mansioni è **accompagnato**, ove necessario, **dall'assolvimento dell'obbligo formativo**, il cui **mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.**

#### **ATTENZIONE!**

Il mutamento di mansioni è comunicato **per iscritto, a pena di nullità**, e il lavoratore ha diritto alla **conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento**, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

#### **→ PREVISIONE DA PARTE DEL CCNL:**

**Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore**, purché rientranti nella medesima categoria legale, **possono essere previste dai contratti collettivi.**

In questo modo si vuole agevolare **l'introduzione di ipotesi di demansionamento in funzione delle esigenze e delle peculiarità di ogni settore economico**. Il datore di lavoro, quindi, dovrà avere cura di **verificare se la contrattazione collettiva** (in sede di rinnovo o sulla base di un accordo ad hoc) **ha previsto delle specifiche ipotesi di dimensionamento del lavoratore**.

#### **ATTENZIONE!**

Il mutamento di mansioni è comunicato **per iscritto, a pena di nullità**, e il lavoratore ha diritto alla **conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento**, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

#### → **ACCORDO AD HOC CON IL LAVORATORE**

Avanti alle commissioni di certificazione, alle Commissioni istituite dagli Ordini dei Consulenti del Lavoro, alla Commissione provinciale di conciliazione della DTL **possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita**. Appare evidente che con questa previsione il legislatore ha voluto **valorizzare l'accordo intercorso tra lavoratore e datore di lavoro fino a prevedere la deroga delle ordinarie disposizioni in materia di dimensionamento**. Di fatto, in presenza di tale accordo, si disapplicano i limiti e le eccezioni sopra prese in considerazione.

#### **OSSERVA**

Si segnala che il lavoratore, in tal caso, può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

#### **Assegnazione di mansioni superiori**

Nel caso di **assegnazione a mansioni superiori** il lavoratore ha **diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta**. L'assegnazione della mansioni (e del relativo trattamento economico) diviene **definitiva**:

- qualora **l'assegnazione delle mansioni non sia dovuta alla sostituzione di un lavoratore in servizio**;
- con il **decorso di sei mesi continuativi**, o del diverso termine stabilito dalla contrattazione collettiva;
- se il lavoratore **consente all'assegnazione delle mansioni**.

Sulla base di tale disposizione, il datore di lavoro che assegna mansioni superiori ad un dipendente (anche per ragioni sostitutive) deve **temporaneamente attribuirgli il trattamento economico corrispondente**.

Con riferimento all'assegnazione definitiva, viene stabilita un'importante deroga: qualora il lavoratore a cui sono state assegnate le mansioni superiori debba **sostituire un altro lavoratore in servizio**, non gli verranno **mai assegnate definitivamente le mansioni superiori**. Rispetto alle previgenti disposizioni viene **ampliato l'ambito di applicazione della deroga**: mentre prima era prevista la **sostituzione di un lavoratore con diritto alla conservazione del posto**, ora viene prevista la **sostituzione di un lavoratore in servizio**.

Oltre al **prolungamento del periodo di assegnazione** (in precedenza si prevedeva un massimo di 3 mesi), viene inoltre **inserito il consenso del lavoratore, che a questo punto sarà necessario perché l'assegnazione delle mansioni diventi definitiva**.

*Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.*

Cordiali saluti

**DOTTORESSA ANNA FAVERO**