

La revisione della disciplina delle mansioni nel *Jobs Act*

Umberto Gargiulo

1. L'oggetto della revisione.	77
2. Il demansionamento "difensivo": l'occasione colta.	77
3. (<i>segue</i>) Revisione della disciplina delle mansioni e assetto delle fonti dello <i>jus variandi</i> .	80
4. Il demansionamento "espansivo": l'occasione mancata?	81

1. L'oggetto della revisione.

La legge 10 dicembre 2014, n. 183, con riferimento al tema delle mansioni del lavoratore, all'art. 1, comma 7), lettera e) delega il Governo all'adozione di norme che consentano la: «*revisione della disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera*».

Si tratta di previsione che intende accogliere gli inviti ad attuare una riforma della disciplina della mobilità professionale, tuttora regolata, per il settore privato, da una norma che a parere di molti risente ormai del peso degli anni¹¹⁷.

Come per altri “passaggi” della delega, anche in questo caso, una certa genericità del testo lascia irrisolti, per ora, non pochi dubbi circa l'oggetto e i limiti della delega medesima, coinvolgendo aspetti tutt'altro che secondari della tematica, anche con riferimento all'assetto delle fonti di esercizio dello *jus variandi*.

2. Il demansionamento “difensivo”: l'occasione colta.

Anche la norma in esame, insomma, non brilla per chiarezza quanto a principi e criteri per l'esercizio della delega. Il concetto di «revisione della disciplina», infatti, non indica esattamente in quale direzione debba procedere la delega medesima e soprattutto margini e ampiezza dell'intervento sull'art. 2103 c.c.: se, cioè, il Governo debba in qualche modo incidere sul (l'ambito del) principio di equivalenza ovvero, come sembrerebbe, “limitarsi” a comprimere la sanzione di nullità per i patti contrari, contemplata dal capoverso della previsione codicistica.

Il criterio di delega poc'anzi trascritto – *revisione della disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati [...] prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento* – si riferisce, invero, testualmente, ad una sola delle possibili vicende potenzialmente in attrito con l'art. 13, co. 2 dello Statuto, vale a dire il declassamento in presenza di esigenze aziendali peculiari, laddove la sanzione di nullità, connessa all'inderogabilità della norma, presidia l'intera disposizione.

Se dunque la modifica dovesse determinare la rivisitazione dell'intero secondo alinea dell'art. 2103 c.c., il “patto contrario” potrebbe riguardare, ad esempio, gli effetti dell'attribuzione di mansioni superiori, come un allungamento del termine oltre il quale scatta la promozione automatica o anche una diversa regolamentazione del diritto al differenziale retributivo dovuto per lo svolgimento di compiti di qualifica superiore, trasferendo in quest'ultimo caso nel settore privato il contenzioso che si registra da tempo nel settore pubblico¹¹⁸.

¹¹⁷ In altra sede ho assunto una posizione critica rispetto a questa lettura, segnalando che, a mio avviso, il testo dell'art. 2103 c.c. presenti tuttora una significativa “modernità” e richieda, semmai, un aggiornamento sul piano interpretativo. Si consenta dunque di rinviare a GARGIULO, *L'equivalenza delle mansioni nel contratto di lavoro*, Rubbettino, Soveria Mannelli (CZ), 2008.

¹¹⁸ Per non parlare della disciplina del trasferimento del lavoratore, pure regolata dall'art. 2103 c.c., che però non dovrebbe essere oggetto di “revisione” e dunque rimanere inalterata quanto a presupposti e a sanzioni.

Da questo punto di vista resta tutta da scoprire la relazione tra il “principio” in questione (art. 1, co. 7, lett. d) e il più generale precetto di delega al Governo per l’emanazione di un «testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro» (art. 1, co. 7, prima parte), che essendo contemplato nella premessa della disposizione in commento dovrebbe (ma il condizionale, evidentemente, è d’obbligo) essere limitato, quanto al contenuto, alle materie indicate nelle lettere da *a*) a *h*) del medesimo art. 1, comma 7, del *Jobs Act*.

In buona sostanza il legislatore sembra interessato a normare soltanto l’ipotesi del declassamento, facendo propri gli orientamenti di una parte della giurisprudenza, i cui più recenti arresti, però, sono ancora discussi e tutt’altro che consolidati.

Mentre, infatti, la Cassazione riconosce ormai pacificamente la possibilità di demansionare il lavoratore quando il c.d. patto di declassamento si pone in termini di alternativa al licenziamento per giustificato motivo oggettivo - dunque quale strumento necessario per la salvaguardia del posto di lavoro - decisamente più instabili e talvolta contraddittori sono quegli orientamenti dello stesso giudice di legittimità, che autorizzano il demansionamento anche solo in presenza di «serie e ragionevoli esigenze aziendali» in grado di determinare un “affievolimento” del «diritto del lavoratore all’esercizio di mansioni di stretta attinenza alla propria fascia professionale» (così Cass. 12 luglio 2002, n. 10187¹¹⁹).

Consolidata a livello ermeneutico è pertanto solo la prima ipotesi: la fattispecie del c.d. *licenziamento modificativo*, «nella quale si fronteggiano l’interesse produttivo dell’imprenditore alla modificazione delle mansioni e l’interesse del lavoratore (e di riflesso della collettività) alla conservazione dell’occupazione»¹²⁰.

Nella lettura sin qui accolta dalla giurisprudenza, però, affinché la modifica peggiorativa sia legittima è tuttavia necessaria la sussistenza, ovviamente, di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, che viene a porsi quale preconditione indispensabile per procedere al riequilibrio tra le posizioni delle parti, in formale contrasto con la lettera dell’art. 2103, commi 1 e 2, c.c. ed altresì quale elemento legittimante il demansionamento altrimenti vietato.

Da questo punto di vista la sussistenza di «*processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale*» (così l’art 1, co. 7, lett. *d*), che richiama la nozione di eccedenza contenuta nella legge 223/91, appare presupposto di per sé insufficiente a legittimare la modificazione *in pejus*, perché per procedere al demansionamento del singolo lavoratore occorre che il processo di riorganizzazione sia correlato, attraverso un nesso di causalità giudizialmente verificabile, alla posizione sacrificabile.

Ma mentre nel licenziamento collettivo i dati sui quali operare il bilanciamento che precede la dequalificazione vengono valutati in sede di accordo collettivo (*ex art. 4, co. 11, l. 223/91*), qui finiscono per essere rimessi alla valutazione e alla determinazione del solo datore di lavoro¹²¹.

¹¹⁹ La sentenza è pubblicata in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, II, p. 53.

¹²⁰ GHERA, *Mobilità introaziendale e limiti dell’art. 13 dello Statuto dei lavoratori*, in *Mass. giur. lav.*, 1984, p. 409; ma v. già GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli 1963, p. 394 ss. (ivi ampi riferimenti all’*Aenderungskündigung* della dottrina tedesca); *Contra*: LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Franco Angeli, Milano 1982, p. 101 ss. Sul recesso modificativo prima della novella del ‘70, TREU, *Sul c.d. recesso modificativo del contratto di lavoro*, in *Riv. soc.*, 1962, p. 847.

¹²¹ Secondo «l’assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall’imprenditore», come ebbe a dire qualche anno fa la Corte di Cassazione: così Cass., S.U., 7 agosto 1998, n. 7755, ma anche Cass. 26 maggio 2001, n. 7210, in *Guida lav.*, 2001, 31, p. 31, e Cass. 2 agosto 2001, n. 10574, in *Mass. giur. lav.*, 2002, p. 164 ss.

È presto per dirlo ma la previsione della delega, con il riferimento ai «parametri oggettivi» in base ai quali effettuare la revisione della disciplina, potrebbe riconoscere la possibilità di demansionare il prestatore in presenza di talune condizioni, per effetto dell'esercizio di un potere unilaterale, a prescindere forse anche, quindi, da una pattuizione con il lavoratore.

Si andrebbe, quindi, ben oltre anche quanto si legge nella riformulazione dell'art. 2103 c.c. (segnatamente nell'ipotesi A) proposta da Pietro Ichino e Michele Tiraboschi¹²², nella quale la dequalificazione è subordinata ad una negoziazione individuale assistita, rimessa comunque ad un accordo con il lavoratore dipendente che deve essere affiancato da un rappresentante sindacale di sua fiducia.

Non solo: nella proposta Ichino-Tiraboschi il mutamento di mansioni in deroga al divieto di patto contrario (che peraltro in quella ipotesi diviene solo «preventivo») è consentito prevalentemente come alternativa al licenziamento che sia determinato dalla «obsolescenza del contenuto professionale delle mansioni contrattuali»¹²³, mentre nel *Jobs Act* la formulazione è, come anticipato, decisamente più ampia: un processo di riorganizzazione, ad esempio, potrebbe prescindere completamente dall'obsolescenza della professionalità del singolo lavoratore coinvolto¹²⁴.

In ogni caso, mi pare vada ribadito che la preminenza dell'interesse alla salvaguardia del posto di lavoro rispetto a quello all'irriducibilità della professionalità non può essere semplicemente presunta, ma va accertata in concreto, caso per caso, anche perché risulta influenzata dalle condizioni del mercato del lavoro e dal tipo di professionalità coinvolta, non potendo escludersi *a priori* un interesse del lavoratore a non essere, comunque, adibito a mansioni inferiori, anche se l'alternativa può configurarsi nella perdita del posto di lavoro.

In questo senso è assolutamente condivisibile la posizione ribadita di recente in dottrina, secondo cui: «In ogni caso il patto è ritenuto valido sia quando è stato concordato su richiesta del lavoratore, sia quando l'iniziativa è stata presa dal datore di lavoro, purché sussistano effettivamente le condizioni che avrebbero legittimato il licenziamento: di conseguenza l'eventuale azione giudiziaria relativa alla sua validità diventa, quanto agli oneri probatori gravanti sul lavoratore, un vero e proprio giudizio sulla legittimità del licenziamento»¹²⁵.

Certo, il problema è che la revisione della disciplina delle mansioni affianca quella – mediaticamente e simbolicamente esaltata – inerente alla disciplina dei licenziamenti individuali, sebbene (per ora ...) limitata alle nuove assunzioni, con una rivisitazione *ab imis* delle causali giustificative del recesso per motivi oggettivi, particolarmente con riferimento all'ipotesi di licenziamento economico, al quale verrebbe connesso, in caso d'illegittimità giudizialmente accertata, soltanto «un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio».

¹²² Mi riferisco al Codice semplificato dei rapporti di lavoro e sindacali, in www.pietroichino.it.

¹²³ Sebbene poi la norma proposta prosegue così: «o comunque il mutamento valga a evitare il licenziamento per motivi economici od organizzativi».

¹²⁴ Per converso mi pare non ci sia spazio, nell'attuazione della delega, per l'ipotesi (art. 2103 c.c., co. 2, lett. c del *Codice* Ichino-Tiraboschi) dell'assegnazione di mansioni diverse – nella prospettiva dei proponenti anche inferiori – là dove «il lavoratore stesso lo chieda in funzione di un proprio interesse personale». Questa formulazione, a mio avviso assai discutibile, appare inconciliabile con il presupposto contenuto nella pur vaga delega legislativa, che fa riferimento esclusivamente a «processi di riorganizzazione aziendale, ristrutturazione o conversione aziendale».

¹²⁵ ZOLI, *Il controllo giudiziario e gli atti di esercizio del potere direttivo: il trasferimento del lavoratore e il mutamento delle mansioni*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, p. 709 (v. pagina esatta).

L'elisione totale della sanzione ripristinatoria, congiunta ad un intervento che forse inciderà espressamente (e non surrettiziamente, come accaduto con la legge 92/2012) sulle ragioni giustificative del licenziamento individuale, appaiono destinati a travolgere qualsiasi disciplina – come quella della quale ci si sta occupando – venga connessa al licenziamento per ragioni economiche, con il “depotenziamento” di ogni efficacia deterrente e l’inevitabile “monetizzazione” dei principi di tutela della dignità professionale del prestatore di lavoro, pure astrattamente ribaditi dal legislatore delegante.

3. (segue) Revisione della disciplina delle mansioni e assetto delle fonti dello *jus variandi*.

Resta da capire, inoltre, come anticipato, se nell’attuare la delega il Governo voglia limitarsi a regolare la fattispecie del c.d. recesso modificativo oppure spingersi verso situazioni di accentuata flessibilità nella modificazione delle mansioni, con facoltà peraltro conferita all’autonomia individuale o addirittura riconosciuta in termini di potere datoriale unilaterale.

Il testo della disposizione di delega, invero, nella quale si rimette alla contrattazione collettiva di secondo livello l’individuazione di «ulteriori ipotesi» rispetto a quelle previste dalla legge delegata, conferma l’idea che nell’ambito delle ipotesi “principali” che venissero individuate dal decreto legislativo, vi sarebbe l’attribuzione di siffatto diritto di modificazione direttamente all’autonomia individuale o al potere unilaterale dell’imprenditore.

e dunque attribuite, nel concreto esercizio, all’autonomia individuale o al potere dell’imprenditore, sembrerebbe confermare questa lettura.

Quanto alla seconda parte della norma – nella quale, appunto, si prevede che «la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera» – in fondo ricalca le decisioni della Suprema Corte, la quale ha legittimato le c.d. clausole di fungibilità.

Va ricordato, al riguardo che con la sentenza 24 novembre 2006 n. 25033¹²⁶ le Sezioni Unite della Cassazione sono state chiamate a verificare proprio la legittimità di siffatte clausole negoziali; alla Corte era infatti chiesto di accertare se una clausola del genere fosse compatibile con il precetto inderogabile posto dal comma 1 dell’articolo 2103 c.c. e se risultasse inficiata dalla sanzione di nullità comminata dal capoverso della disposizione.

Significativamente la Cassazione ha accantonato il contrasto tra la clausola di fungibilità e il precetto che dispone la nullità dei patti contrari all’equivalenza, in tal maniera legittimando la contrattazione collettiva all’intervento sui margini dell’equivalenza e limitando il problema della conformità alla legge di tale operazione soltanto all’ambito del primo comma della norma.

Va anche segnalato che in successive decisioni la Corte ha confermato questo orientamento, ribadendo la necessità di un’interpretazione dell’articolo 2103 c.c. che abbandonasse «l’ottica di una cristallizzata tutela del “singolo lavoratore” a fronte dello *jus variandi* dell’imprenditore»,

¹²⁶ Tra i primi commenti v. BORZAGA, *Principio di equivalenza delle mansioni e ruolo della contrattazione collettiva: verso nuovi spazi di flessibilità? Nota a Cassazione, Sezioni Unite, 24 novembre 2006, n. 25033*, in *Arg. dir. lav.*, 2007, p. 669; GARGIULO, *Clausole di fungibilità per “esigenze aziendali”: un nuovo disorientamento della Cassazione?*, in *Dir. lav. merc.*, 2007, p. 113; PISANI, *Le mansioni promiscue secondo le Sezioni Unite: consensi e dissensi*, in *Mass. giur. lav.*, 2007, p. 24.

privilegiando «un ponderato esame del dato normativo che tenga pure conto dei complessi problemi di riconversione e di ristrutturazione delle imprese (che impongono una attenuazione di una rigidità della regolamentazione del rapporto di lavoro capace di ostacolare detti processi) e che, in tale direzione, venga a configurarsi come naturale evoluzione di un indirizzo giurisprudenziale volto ad assegnare alla contrattazione collettiva incisivo rilievo nella gestione dei rapporti lavorativi delle imprese anche nelle sue articolazioni locali, in ragione delle specifiche situazioni che si possono verificare nelle varie realtà aziendali e territoriali, e che possono richiedere un adeguamento degli organici con una accentuata flessibilità proprio per soddisfare le diverse esigenze sopravvenute in dette realtà»¹²⁷.

La giurisprudenza di legittimità, dunque, ha finito per “tirare la volata” al legislatore. Del resto un antecedente di tale seconda parte della previsione in esame può essere rinvenuto nel “famigerato” art. 8, d.l. 13 agosto 2011, n. 138 (convertito in l. 14 settembre 2011, n. 148), che pure attribuisce alla contrattazione di secondo livello il potere di stipulare intese che abbiano ad oggetto «la regolazione delle materie inerenti all’organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento [...] b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale».

Se dunque la prima parte della disposizione di delega è destinata a superare i problemi “classici” connessi alla natura e all’efficacia della contrattazione collettiva, desterebbe non poche perplessità, sul piano sistematico, l’attribuzione al datore di lavoro di un potere di derogare unilateralmente al principio di equivalenza professionale per il solo fatto di avere in atto «processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale».

Il legislatore è forse convinto di evitare gli abusi con un taumaturgico riferimento ai «parametri oggettivi» sulla cui base individuare le ipotesi legittime di modificazione. Appare, però, eccessiva la fiducia nella possibilità della legge di prevedere e limitare le fattispecie, nel senso appunto di “regolare i confini” delle situazioni concrete; fiducia che si registra, ad esempio, anche con riferimento al licenziamento disciplinare (nel quale si parla di «specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato»).

Un ultimo rilievo concerne infine la tenuta costituzionale di siffatta “eventuale” previsione.

È appena il caso di ricordare, infatti, che l’art. 41 della Costituzione impedisce che l’iniziativa economica privata, pur riconosciuta come libera, possa svolgersi in contrasto con la dignità umana, alla quale viene tradizionalmente ricondotto proprio il diritto alla tutela della professionalità. È indubbio tuttavia che l’emanazione di una norma, la quale consentisse un esercizio del potere direttivo potenzialmente “sganciato” dalla salvaguardia della dignità professionale del singolo lavoratore e non sorretto dall’*exceptio* connessa al rischio di un licenziamento, si esporrebbe ad una fondata censura di contrasto con la Costituzione.

4. Il demansionamento “espansivo”: l’occasione mancata?

Resta infine da capire se la legge intende regolare anche un’ulteriore, peculiare ipotesi: la possibilità che il lavoratore venga adibito a mansioni inferiori nell’ambito di un percorso di riqualificazione *on the job* che passi anche attraverso la rotazione su mansioni inferiori nell’ambito della classificazione professionale.

¹²⁷ Cass. 5 aprile 2007 n. 8596, in *Giust. civ.*, 2007, p. 2104.

Questa possibilità per lungo tempo è stata esclusa dalla giurisprudenza, la quale ha negato l'assegnazione a mansioni inferiori pure se caratterizzata dalla temporaneità dell'adibizione¹²⁸, restringendo tale facoltà al ricorrere di circostanze assolutamente eccezionali, individuate talora addirittura in termini di emergenza¹²⁹. A questo orientamento più rigido si è contrapposto a volte, nell'ambito di pronunce nel complesso abbastanza isolate, un atteggiamento più aperto che, considerando il rilievo assunto nelle organizzazioni del lavoro e, di riflesso, nei contratti collettivi, dagli strumenti di rotazione del personale, ha riconosciuto la legittimità di avvicendamenti che comportino l'assegnazione di mansioni inferiori, quando l'obiettivo perseguito sia l'accrescimento del patrimonio professionale del lavoratore¹³⁰.

In questi termini, già il Cnel, circa venti anni fa, nel proporre una modifica del capoverso dell'art. 2103 c.c.- sostituendo la sanzione della nullità dei patti in deroga all'equivalenza con una meno rigida annullabilità di tali accordi- suggeriva che venissero fatti «salvi in ogni caso gli accordi collettivi che prevedano la possibilità di trasferimenti temporanei a mansioni inferiori (per esempio nell'ambito di processi di arricchimento professionale dei lavoratori mediante rotazione sui posti di lavoro)»¹³¹.

La proposta riportata, in effetti, riassume un più ampio dibattito, che impegna in quegli anni buona parte della dottrina giuslavorista, la quale auspica una revisione della normativa in tema di mobilità professionale con un alleggerimento dell'apparato sanzionatorio e, nel contempo, l'affidamento alla contrattazione collettiva di un delicato, ma opportuno, ruolo di filtro delle istanze di deroga al disposto legislativo. Com'è noto, questi orientamenti sono confluiti talvolta in singole previsioni normative, ma sinora è stato escluso, a livello legislativo, il conferimento al contratto collettivo di un così ampio potere di deroga alla legge¹³², forse anche a causa del permanere dell'annoso problema dell'efficacia soggettiva dei prodotti dell'autonomia collettiva¹³³.

La posizione della giurisprudenza, pur nella varietà degli orientamenti, è nell'insieme prudente; in questa sede, però, è opportuno fare riferimento ad un ulteriore *trend* ermeneutico, sebbene caratterizzato da un andamento che potrebbe dirsi carsico.

In una decisione del 1992, la Corte di Cassazione, nel decidere della legittimità di una fattispecie di rotazione su mansioni, anche inferiori, disposta nell'ambito di un più ampio percorso di aggiornamento del personale, osserva che «per il riferimento dell'equivalenza al patrimonio professionale del lavoratore, non è vietata la rotazione su mansioni tipicamente non equivalenti. Intesa la rotazione secondo il significato comune del termine, come avvicendamento secondo un

¹²⁸ Cass. 19 giugno 1982, n. 3767, in *Mass. giur. lav.*, 1983, p. 27; Cass. 16 luglio 1986, n. 4602, in *Not. giur. lav.*, 1986, p. 722.

¹²⁹ È il caso di Cass. 20 gennaio 1987, n. 491, in *Juris data*; Cass. 8 luglio 1987, n. 5963, in *Juris data*, in cui si precisa che la novella dell'art. 2103 c.c. «ha abolito il potere dell'imprenditore di adibire, sia pure temporaneamente, il dipendente a compiti propri di una mansione inferiore, ciò non esclude che tali compiti possano essere legittimamente richiesti in relazione ad esigenze straordinarie di emergenza, in via non solo temporanea, ma eccezionale ed episodica».

¹³⁰ GHINOY, *Art. 2103 c.c. e rotazione su posizioni di lavoro non equivalenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1993, II, p. 287.

¹³¹ Così CNEL, *Osservazioni e proposte sulla revisione della legislazione sul rapporto di lavoro*, 1985, in www.portalecnel.it, p. 722. Le proposte del gruppo di giuristi che lavorò all'ipotesi di revisione della normativa sono illustrate approfonditamente anche in LISO, RUSCIANO (a cura di), *La revisione della normativa sul rapporto di lavoro*, Guida, Napoli 1987.

¹³² Sottolinea questo dato anche CESTER, *La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2008, p. 341.

¹³³ RUSCIANO, *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, II ed., Utet, Torino, 2003. V. anche i contributi raccolti nella prima sessione speciale di AA.VV., *Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro. Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro, Foggia - Baia delle Zagare, 25-26 maggio 2001*, Giuffrè, Milano 2002.

ordine ciclico, essa può comportare, se la durata del ciclo è sufficientemente breve, un arricchimento professionale; e il carattere ciclico dell'alternanza implica, se le mansioni non sono tipicamente equivalenti, che a mansioni più elevate succedano dopo un certo numero di spostamenti mansioni inferiori»¹³⁴.

Il passaggio riportato evidenzia diversi profili di interesse. La Corte legittima la rotazione su mansioni non equivalenti in presenza di alcuni presupposti: anzitutto che via sia un «più ampio percorso di aggiornamento del personale», che cioè la finalità formativa non si esaurisca nel meccanismo di avvicendamento tra i lavoratori interessati, ma faccia parte di un processo di riqualificazione esteso, presumibilmente (in sentenza non è detto, ma in qualche modo è implicito) contenente anche un'adeguata quantità di ore di formazione teorica o teorico-pratica.

In secondo luogo, poi, la Cassazione evidenzia la caratteristica di ciclicità della rotazione, nella quale a mansioni più elevate succedono, «dopo un certo numero di spostamenti», mansioni inferiori. Anche in tal caso, il giudice di legittimità sembra ipotizzare un percorso pendolare, nel quale alle mansioni assegnate subentrano compiti di più ridotto valore professionale, a loro volta, eventualmente, seguiti da attività superiori o equivalenti a quelle d'inquadramento. La finalità, in tal caso, è l'arricchimento della professionalità del prestatore e in questa prospettiva il valore delle singole prestazioni è relativamente irrilevante, in quanto ricompreso in un progetto formativo più articolato.

Questo ragionamento pare ripreso da una decisione della Cassazione di nove dopo (la sentenza 1° marzo 2001, n. 2948¹³⁵), nella quale si considera legittimo «il comportamento del datore di lavoro che - per un periodo transitorio necessario per l'apprendimento di nuove tecniche lavorative - adibisce il lavoratore a diverse mansioni (seppure non strettamente equivalenti a quelle di appartenenza) al fine dell'acquisizione di una più ampia professionalità».

In questa pronuncia l'adibizione del lavoratore a compiti diversi, non equivalenti - la fattispecie concreta e le espressioni usate fanno riferimento a mansioni *esclusivamente* inferiori - è ammessa in presenza di due presupposti differenti: che l'assegnazione a mansioni inferiori sia transitoria e che la medesima sia finalizzata alla «acquisizione di una più ampia professionalità». Rispetto alla decisione del '92 la Corte non richiede più la ciclicità dell'assegnazione di mansioni inferiori rispetto a quelle equivalenti, sostituendovi però lo stringente requisito della *transitorietà* dell'assegnazione stessa; chiede poi che tale adibizione sia caratterizzata dalla finalità di accrescimento della professionalità del prestatore, rinunciando ad imporre al datore di lavoro un «più ampio percorso di aggiornamento» del patrimonio professionale del lavoratore.

Da queste decisioni possono trarsi tuttora, a distanza di anni, alcuni significativi spunti di riflessione con riferimento al percorso intrapreso dal legislatore.

Nella norma contenuta nella delega è infatti assente siffatta prospettiva «espansiva» del demansionamento, che pure era stata riconosciuta da una parte dei giudici (anche di legittimità) e che risulterebbe coerente con la previsione della stessa delega di un interesse del lavoratore alla tutela del posto, ma anche «della professionalità».

Se il richiamo alla professionalità non vuole essere una formula vuota di senso, una sorta di omaggio al passato, questo «pezzo» manca del tutto, per cui, paradossalmente, oggi (*rectius* domani, a

¹³⁴ Così Cass. 9 aprile 1992, n. 4314, in *Riv. it. dir. lav.*, 1993, II, p. 287.

¹³⁵ Pubblicata, tra l'altro, in *Giur. it.*, 2002, I, 1, p. 279.

norma delegata vigente) un datore che dequalificasse quale alternativa al licenziamento sarebbe autorizzato a ciò dalla legge, mentre un imprenditore che ipotizzasse un percorso di crescita professionale che passi anche attraverso la temporanea adibizione a mansioni inferiori – nel contesto di un percorso formativo di aggiornamento professionale – rischierebbe una pronuncia giudiziale sfavorevole, sulla base di una lettura inevitabilmente rigida del principio di equivalenza delle mansioni.