

introdotto la possibilità, ai sensi dell'art. 2380, c. 2, che le società adottino con propria scelta statutaria un **sistema organizzativo di tipo dualistico** in alternativa al classico sistema monistico fondato sul consiglio di amministrazione quale unico organo gestionale, nella normativa italiana non è previsto, come invece fa la legge tedesca, che lavoratori e sindacati possano eleggere propri rappresentanti all'interno del consiglio di sorveglianza. Secondo l'interpretazione maggioritaria [CARIELLO (3), 6] **è da escludere** in radice, anche in via interpretativa e per mezzo di una clausola statutaria, **la possibilità che lavoratori dipendenti possano far parte del consiglio di sorveglianza** previsto dall'art. 2409-duodecies c.c., quale organo separato dal consiglio di gestione e con ampi poteri di controllo e vigilanza.

BIBLIOGRAFIA: (1) ANGIELLO, *La retribuzione*, in *Comm. Schlesinger*, Milano 1990; (2) FERRI, *Partecipazione agli utili*, EdD, XXXII, Milano 1982, 14; (3) CARIELLO, *Il sistema dualistico*, in ABRIANI-CARIELLO (a cura), *Diritto dei sistemi alternativi di amministrazione e controllo*, I, Torino 2012, 6; (4) GRAGNOLI-CORTI, *La retribuzione*, in PERSIANI-CARINCI (diretto), *Trattato di diritto del lavoro*, MARAZZA (a cura), *Contratto di lavoro e organizzazione*, 2, Padova 2012; (5) GUIDOTTI, *La retribuzione nel rapporto di lavoro*, Milano 1956; (6) ICHINO, *Il contratto di lavoro*, II, in *Tratt. Cicu-Messineo*, Milano 2003; (7) NOGLER-BRUN, *Sub art. 2102*, in DE LUCA TAMAJO-MAZZOTTA, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova 2018; (8) RIVA SANSEVERINO, *Sub art. 2102*, in *Comm. Scialoja*, Bologna-Roma 1943; (9) SANTONI, *L'associazione in partecipazione*, in *Impresa e lavoro*, *Tratt. Rescigno*, IV, Torino 2012; (10) TOPO, *Le forme della retribuzione*, in GRAGNOLI-PALLADINI (a cura), *La retribuzione*, Torino 2012, 71; (11) TREU, *Le forme retributive incentivanti*, RIDL 2010, I, 637; (12) ZANARDO, *I piani di stock option dall'esperienza anglosassone alla disciplina e diffusione nell'ordinamento italiano*, GC 2006, 5, 738; (13) ZOPPOLI L., *La retribuzione*, in CURZIO-DI PAOLA-ROMEI, *Lavoro*, Milano 2018.

Art. 2103 - Prestazione del lavoro (1)

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.

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.

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.

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

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 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.

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.

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.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

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.

(1) Articolo sostituito dall'art. 13, L. 20 maggio 1970, n. 300. Successivamente il presente articolo è stato così sostituito dall'art. 3, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015.

SOMMARIO: I. Profili generali (art. 2103, c. 1-7, 9). Mansioni, professionalità e oggetto del contratto di lavoro. Lo *ius variandi* del datore di lavoro - II. La mobilità orizzontale: l'abbandono del criterio dell'equivalenza delle mansioni. L'irriducibilità della retribuzione - III. La mobilità verticale: l'adibizione unilaterale a mansioni inferiori - IV. Gli accordi individuali di modifica delle mansioni - V. Adibizione a mansioni inferiori, rifiuto della prestazione e risarcimento del danno - VI. L'adibizione a mansioni superiori e la promozione automatica - VII. L'obbligo di formazione del datore di lavoro - VIII. Mansioni e rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (rinvio) - IX. Il trasferimento del lavoratore: nozione e presupposti (art. 2103, c. 8) - X. Il trasferimento disciplinare e il trasferimento per incompatibilità ambientale - XI. Trasferimento illegittimo e autotutela del lavoratore - XII. La nullità dei patti contrari

I. Profili generali (art. 2103, c. 1-7, 9). Mansioni, professionalità e oggetto del contratto di lavoro. Lo *ius variandi* del datore di lavoro

L'art. 2103, c. 1, individua, secondo l'impostazione tradizionale, l'oggetto del contratto di lavoro nelle mansioni convenute, intese come attività "dedotta in un contratto sotto vincolo di subordinazione", cioè come variante semantica dell'at-

tività convenuta [GIUGNI (44), 7; GIUGNI (45), 552; ROMAGNOLI (85), 176]. La previsione secondo la quale il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello di inquadramento e alla categoria legale delle ultime effettivamente svolte è indicativa, allo stesso tempo, **dell'origine contrattuale del rapporto di lavoro** [LISO (50), 135; GIUGNI (44), 229; BROLLO (14), 123] e del **potere del datore di lavoro di modificare l'oggetto del contratto**, nel rispetto della professionalità del lavoratore. La previsione è stata modificata dall'art. 3, d.lgs. 15.6.2015, n. n. 81 che ha cancellato il criterio di equivalenza delle mansioni quale ambito nel quale poteva legittimamente esercitarsi lo *ius variandi* del datore di lavoro [sulla nozione di equivalenza GARGIULO (38), *passim*]; oggi detto ambito è delimitato dal livello di inquadramento (contrattuale) e dalla categoria legale di appartenenza del lavoratore. Sul punto si tornerà più avanti; per il momento si può osservare che la nuova formulazione della previsione riaccende il dibattito, mai del tutto sopito, sulla professionalità come oggetto del contratto di lavoro, secondo la quale la subordinazione può ricostruirsi come “strumento di realizzazione dello scambio di professionalità tra il datore di lavoro che organizza l'impresa e il lavoratore che promette il suo *facere* valutabile a stregua di diligenza” [così NAPOLI (62), 1158; NAPOLI (63), 269; nello stesso senso ALESSI (1), 81; MARAZZA (58), 303; CORTI (24), 62]. In questa prospettiva, la professionalità costituisce un'espressione riassuntiva delle competenze del lavoratore, espresse sinteticamente dalle mansioni individuate nel contratto [GUARRIELLO (47), 8; MAGNANI (54), 168]. La nuova formulazione costituisce una conferma, da questo angolo visuale, dell'irriducibilità dell'oggetto contrattuale alle sole mansioni di assunzione [RICCIO (84), 57]. Dalla ricostruzione appena richiamata discende anche il riconoscimento del diritto del lavoratore alla formazione quale effetto naturale del contratto di lavoro [NAPOLI (63), 269; GUARRIELLO (47), 222; ALESSI (1), 155; LOFFREDO (52), 130], che oggi, come si vedrà, può ritenersi confermata dal riconoscimento espresso di cui al comma 3 (si v. *infra*). Alla posizione appena riassunta si contrappone una robusta corrente dottrinale che, ricollegandosi all'impostazione tradizionale, nega rilevanza alla professionalità, individuando l'oggetto del contratto di lavoro nello scambio “secco” lavoro-retribuzione [CARABELLI (19), 17; BALANDI (6), 154], nell'intento di impedire l'ampliamento dell'area del debito del lavoratore che, inevitabilmente, deriverebbe dall'accoglimento della prospettiva prima cennata [in questo senso LOY (53), 773; GAROFALO (41), 257].

- 2 L'oggetto del contratto, al pari di quanto avviene per tutti i contratti sinallagmatici, deve essere **determinato o determinabile**, ai sensi dell'art. 1345 c.c. [CORTI (24), 40]. Nel caso del contratto di lavoro, tuttavia, la determinazione concreta dell'attività del lavoratore è affidata al datore di lavoro, che adibisce il lavoratore a compiti precisi attraverso il potere di conformazione, nel quadro della regolamentazione contrattuale collettiva, sicché la nullità del contratto per indeterminatezza dell'oggetto “è ipotesi più che altro teorica” [PISANI C. (76), 5]. Al lavoratore possono essere affidate anche **mansioni promiscue**, appartenenti a livelli di inquadramento diversi. In tal caso, il trattamento spettante al lavoratore viene determinato sulla base del criterio della **prevalenza**, tenendo conto delle mansio-

ni maggiormente significative sia dal punto di vista professionale [C. 21.6.2013, n. 15736, *Leggi d'Italia*] che da quello quantitativo, dovendosi verificare quali mansioni siano svolte in maniera non sporadica od occasionale [C. 22.12.2009, n. 26978, *Leggi d'Italia*], sulla base delle previsioni del contratto collettivo [C. 10.3.2004, n. 4946; C. 3.2.2004, n. 1987, *Leggi d'Italia*].

L'art. 2103 c.c. costituisce il fondamento del potere del datore di lavoro di mo- **3**
 dificare unilateralmente l'oggetto del contratto, il c.d. *ius variandi*, espressione del potere direttivo quale potere di organizzazione del lavoro secondo le finalità di volta in volta perseguite dallo stesso titolare [PERSIANI (69), 175; PERULLI (70), 404; BROLLO (14), 230; ZOLI (100), 856]. La possibilità per il creditore della prestazione di modificare le mansioni, adeguandole alle mutevoli esigenze dell'organizzazione produttiva, anche in vista della coordinabilità con le altre prestazioni lavorative [PERSIANI (69), 266; PERULLI (70), 28] è indicativa della strutturale **indeterminatezza o incompletezza della relazione contrattuale** [CORTI (24), 40; CARUSO (22), 96]. Per questa ragione, il potere di modificazione delle mansioni è soggetto a limiti volti a salvaguardare i diritti collegati alla personalità del lavoratore, *in primis* la professionalità dello stesso, come si ricava dalla dottrina e dalla giurisprudenza in materia. Tra i diversi limiti sostanziali e procedurali, che saranno analizzati *infra*, non figura tuttavia il consenso del lavoratore, che secondo parte della dottrina avrebbe potuto ritenersi richiesto dalla formulazione precedente dell'art. 2103 c.c. [SUPPES (90), 38; si v. anche, in senso dubitativo, PISANI C. (81), 1116].

II. La mobilità orizzontale: l'abbandono del criterio dell'equivalenza delle mansioni. L'irriducibilità della retribuzione

La nuova formulazione dell'art. 2103 abbandona il criterio precedentemente uti- **4**
 lizzato per la valutazione della legittimità del mutamento di mansioni in senso "orizzontale", cioè il **criterio dell'equivalenza** "alle ultime effettivamente svolte" [criterio incertissimo secondo MISCIONE (61), 438], sostituendolo con quello legato all'inquadramento legale e contrattuale. Dopo la novella, il datore di lavoro può assegnare al lavoratore mansioni corrispondenti al **medesimo livello e categoria legale di inquadramento** delle ultime effettivamente svolte. Com'è noto, la giurisprudenza precedente alla novella del 2015 si è divisa: un primo filone ha adottato una **concezione "statica" di equivalenza**, considerando legittima l'adibizione del lavoratore a mansioni diverse purché corrispondenti alla specifica competenza tecnica del dipendente e tali da consentire al lavoratore l'utilizzazione del patrimonio di esperienza acquisita nella pregressa fase del rapporto di lavoro" [C. 12.01.2006, n. 425; C. 11.2.2004, n. 2649, *Leggi d'Italia*]. Un diverso orientamento ne ha invece adottato una **nozione "dinamica"**, ritenendo equivalenti non solo le mansioni rientranti nelle competenze professionali acquisite dal lavoratore, ma anche quelle che consentissero "l'accrescimento delle sue capacità professionali", in una prospettiva "di valorizzazione delle capacità di arricchimento del proprio bagaglio di conoscenze ed esperienze" [C. s.u. 24.11.2006, n. 25033, *ADL* 2007, 665, n. BORZAGA; *RIDL* 2007, II, 336, n.

OCCHINO]. In quest'ottica, la giurisprudenza ha considerato equivalenti mansioni riconducibili al medesimo livello di inquadramento contrattuale, pur diverse tra loro, ma ritenute fungibili dalla contrattazione collettiva [C. s.u. 24.11.2006, n. 25033, cit.; C. 25.09.2015, n. 19037, sulla quale si v. il commento di SARTORI (87), 1356]. Una simile posizione risulta, in qualche misura, ripresa dalla nuova formulazione dell'art. 2103 c.c., che affida alla contrattazione collettiva la funzione di individuare l'area entro il quale può legittimamente esercitarsi lo *ius variandi* in senso orizzontale. Occorre segnalare, tuttavia, che recente giurisprudenza, in una fattispecie precedente alla modifica dell'art. 2103 c.c., ha ritenuto illegittimo lo spostamento del lavoratore verso mansioni che, **pur ricomprese nella medesima categoria contrattuale**, siano tali da **non consentire al lavoratore lo sviluppo della sua professionalità** e da pregiudicare la sua progressione di carriera [C. 22.2.2016, n. 3422; C. 23.2.2016, n. 3485; DEL GAISO (27), 511]. In queste ipotesi la tutela della professionalità potrebbe venire in gioco, anche alla luce della nuova formulazione della norma, quale fonte di responsabilità del datore di lavoro [dubitativamente VIDIRI (96), 470].

- 5 Le coordinate entro le quali il lavoratore può essere adibito a mansioni diverse sono oggi tracciate dal livello e dalla categoria legale di inquadramento, che individuano il **contenuto professionale intangibile** dell'attività svolta dal lavoratore. Non c'è dubbio che la nuova versione della previsione allarghi l'ambito di esercizio dello *ius variandi* (non solo) in senso orizzontale, riconoscendo dunque al datore di lavoro una maggiore flessibilità organizzativa rispetto al passato e, nel contempo, **ampliando l'area del debito del lavoratore** [BROLLO (17), 625; ZOLI (102), 333; CARUSO (22), 84]. In questo senso, può condividersi l'opinione di chi ritiene che l'ampiezza del limite di esercizio del potere del datore di lavoro è tale che detto potere "perde la sua eccezionalità per diventare un connotato normale del contratto di lavoro" [ROMEI (86), 249]. In dottrina alcuni autori hanno sostenuto che nell'indagine del giudice sulla corrispondenza delle nuove mansioni alla professionalità del lavoratore il criterio dell'equivalenza dovrà giocare ancora un ruolo importante, specie là dove le nuove mansioni non corrispondano "testualmente" alla declaratoria professionale del contratto collettivo, stante anche la perdurante inattuazione dell'art. 39 Cost., che impedisce alla contrattazione collettiva di avere efficacia *erga omnes* [così GARGIULO (39), 4; LEONE (49), 1101; *contra* NUZZO (66), 1047]. Una simile posizione, mossa dall'intento di evitare una dilatazione della sfera del debito del lavoratore, pare difficilmente conciliabile col nuovo quadro normativo di riferimento, che non offre spunti per la (ri)considerazione dell'equivalenza; tuttavia, proprio attraverso il rinvio alle mansioni e alla categoria legale, la disposizione si riferisce alla professionalità del lavoratore [CORTI (24), 56; BROLLO (16), 50; PISANI C. (80), 3; in senso diverso DI CARLUCCIO (29), 237]. Il rinvio alla categoria legale (si v. *sub* art. 2095) insieme al livello (contrattuale) di inquadramento ha in questo quadro la funzione di circoscrivere l'ambito delle modifiche legittime a quelle corrispondenti alla professionalità del lavoratore [ritiene del tutto inutile il limite della categoria legale FERRANTE (35), 5; così anche GARILLI (40), 137], che viene individuata anche attraverso il riferimento alla posizione formalmente occupata dal lavoratore all'in-

terno dell'azienda [BROLLO (16), 51]. In questo modo è possibile individuare un argine, seppur debole, allo *ius variandi* del datore di lavoro, altrimenti pressoché illimitato, dal momento che le attuali scale classificatorie dei contratti collettivi contengono, all'interno del medesimo livello di inquadramento, le mansioni più diverse [PISANI C. (79), 153; MENEGOTTO (59), 32; FALSONE (30), 10]. La scarsa giurisprudenza finora formatasi sull'argomento sembra aver accolto la posizione ora descritta, nel senso di ritenere **non più applicabile**, a partire dal 24.6.2015, **il criterio dell'equivalenza** per la valutazione della legittimità della modifica delle mansioni [T. Roma 30.9.2015, *RIDL* 2015, nt. NUZZO; T. Ravenna 30.9.2015, n. 170, *DeJure*; T. Roma 3.5.2018, n. 3460, *Leggi d'Italia*]. In quest'ottica, sempre secondo la giurisprudenza, non è più necessario verificare che le nuove mansioni siano conformi alla "specifica competenza del dipendente", salvaguardandone il patrimonio professionale, anche nell'ottica delle possibilità di accrescimento della professionalità, essendo invece sufficiente che le nuove funzioni assegnate al dipendente "appartengano allo stesso livello di inquadramento delle precedenti" [T. Bergamo 1.6.2017, n. 484, *Leggi d'Italia*]. L'orientamento accolto dalla più recente giurisprudenza, in realtà, non è del tutto nuovo, dal momento che nelle pronunce precedenti alla riforma si trova spesso l'affermazione secondo la quale la contrattazione collettiva è sovrana nel determinare l'inquadramento dei lavoratori [C. s.u. 24.11.2006, n. 25033, *Leggi d'Italia*; C. 29.10.2004, n. 20983], potendo tuttavia il giudice verificare se le mansioni assegnate, pur inquadrate nel medesimo livello contrattuale, compromettano la professionalità acquisita dal lavoratore [C. 6.11.2018, *Leggi d'Italia*]. Dopo la riforma, il giudice sembra non avere più spazio per indagare se le mansioni appartenenti al medesimo livello di inquadramento siano effettivamente equivalenti, dovendo attenersi alle scelte contrattuali, salvo il solo limite dell'appartenenza delle mansioni alla medesima categoria legale. Si tratta dell'applicazione, *mutatis mutandi*, della regola che vale da tempo per il lavoro alle dipendenze della p.a. [si v. *sub* art. 52, d.lgs. n. 165/2001; in giurisprudenza C. 16.7.2018, n. 18817, *Leggi d'Italia*; GARILLI (40), 133; BINI (10), 1245; LEONE (49), 1104].

Appare evidente che nel nuovo quadro normativo assume un **rilevante determi-** **nante la contrattazione collettiva**, alla quale il nuovo testo dell'art. 2103 c.c. assegna il compito di rivedere il sistema di inquadramento dei lavoratori per adeguarlo alle previsioni della norma [GRAMANO (46), 533], in modo da "valorizzare la qualità del lavoro nelle sue diverse modalità di espressione" [CARUSO (22), 96; DEL PUNTA (28), 233]. Si può addirittura ritenere che proprio questa sia una delle finalità avute di mira dal legislatore nell'abbandonare il criterio dell'equivalenza per il legittimo esercizio dello *ius variandi* [LISO (51), 8; BROLLO (17), 626; SARTORI (87), 1364; PAOLITTO (67), 162]. In effetti, la traduzione contrattuale delle indicazioni codicistiche richiede l'individuazione di fasce e/o profili professionali omogenei nei quali incasellare le diverse professionalità dei lavoratori, secondo sistemi innovativi che, al momento, non risultano ancora molto diffusi [DI CARLUCCIO (29), 238; FERRANTE (35), 5; FALSONE (30), 13; TIRABOSCHI (91), 23]. In questo senso, però, si stanno muovendo alcuni dei contratti collettivi stipulati dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015, sia pure timidamente e

attraverso una revisione solo parziale delle scale classificatorie precedentemente utilizzate [D'ADDIO (25), 78]. L'attuale classificazione del personale, infatti, basata sull'individuazione di fasce di mansioni di valore omogeneo al fine della corresponsione della retribuzione, non fornisce criteri utili ai fini della determinazione dell'ampiezza del potere direttivo, sotto forma di *ius variandi*, del datore di lavoro [SARTORI (87), 1365].

7 La nuova previsione non riproduce l'inciso, presente nella precedente formulazione, secondo cui l'adibizione a mansioni riconducibili al livello di inquadramento e alla categoria legale delle ultime effettivamente svolte deve avvenire **“senza alcuna diminuzione della retribuzione”**. Il diritto del lavoratore a non subire decurtazioni della retribuzione, se non nei limiti di cui si dirà, si può ricavare, tuttavia, da alcune considerazioni. In primo luogo, normalmente la contrattazione collettiva inquadra i lavoratori in differenti livelli anche ai fini retributivi, sicché l'appartenenza al medesimo livello di inquadramento comporta il diritto alla retribuzione corrispondente. In secondo luogo, **l'irriducibilità della retribuzione** può ricavarsi dalla disciplina dell'adibizione unilaterale a mansioni inferiori (si v. *infra*), per la quale è espressamente previsto, oltre al mantenimento del precedente livello di inquadramento, anche il diritto alla conservazione del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della prestazione [AMENDOLA (4), 913; *contra* PISANI C. (81), 1117]. La combinazione delle previsioni in parola può, invero, far concludere che il legislatore abbia inteso riconoscere (almeno) la garanzia dell'irriducibilità della retribuzione alle ipotesi di mutamenti *unilaterali* delle mansioni, siano essi verso mansioni corrispondenti alla professionalità del lavoratore (come individuata dalla contrattazione collettiva) ovvero verso mansioni inferiori, mentre per quelli consensuali detta garanzia può venire meno, in forza dei più stringenti requisiti richiesti dalla legge e della garanzia della genuinità del consenso espresso dal lavoratore data dalla sede di stipulazione dell'accordo (si v. *infra*, par. III).

8 Secondo la giurisprudenza formatasi nel vigore della precedente formulazione dell'art. 2103 c.c., e richiamata dalla nuova formulazione del quinto comma, gli **elementi retributivi coperti dalla garanzia dell'irriducibilità** sono quelli “corrispettivi delle qualità professionali intrinseche alle mansioni del lavoratore” [C. 6.12.2017, n. 29247; C. 19.8.2008, n. 4055, *Leggi d'Italia*], mentre quelli collegati a particolari modalità di svolgimento del lavoro (c.d. elementi “estrinseci”) possono essere soppressi, nel caso in cui tali modalità vengano meno [C. 17.7.2019, n. 19258; C. 1.08.2017, n. 19092, *Leggi d'Italia*]. Si tratta, in particolare, delle indennità volte a compensare modalità particolarmente gravose di svolgimento della prestazione [C. 30.9.2015, n. 19465; C. 23.7.2008, n. 20310, *Leggi d'Italia*] o legate all'assunzione di responsabilità [come l'indennità di maneggio denaro: C. 8.8.2007, n. 17435, *Leggi d'Italia*]. Sempre secondo la giurisprudenza, inoltre, il principio di irriducibilità opera con riferimento al **livello retributivo complessivo** acquisito dal lavoratore [C. 6.12.2017, n. 29247, *Leggi d'Italia*], sicché detto principio non impedisce la diversa articolazione o addirittura la soppressione di

alcune componenti della retribuzione, purché il risultato globale utile per il lavoratore non sia inferiore [T. Velletri 4.12.2018, *Leggi d'Italia*].

III. La mobilità verticale: l'adibizione unilaterale a mansioni inferiori

La novità più dirompente rispetto al passato è senza dubbio la disciplina della **9 modifica in pejus** delle mansioni del lavoratore, nelle due versioni previste dal comma 2, dal comma 4 e dal comma 5 dell'art. 2103 c.c. La nuova disciplina prevede un'ipotesi di modifica unilaterale delle mansioni, che dunque amplia lo spettro di quelle esigibili dal datore di lavoro, e un'ipotesi nella quale il passaggio a mansioni inferiori è soggetto al consenso (assistito) del lavoratore, oltre a requisiti giustificativi. Com'è noto, nel vigore della precedente versione della norma, l'assegnazione di mansioni inferiori (sia unilaterali che consensuali) era colpita dalla nullità, salvo nei casi espressamente previsti dalla legge o in quelli ricostruiti dalla giurisprudenza con l'intento di attenuare la rigidità della previsione, ogni volta che la previsione avrebbe potuto comportare il sacrificio per il lavoratore di un bene considerato superiore alla professionalità. Risultano tuttora applicabili, in forza del principio di specialità [FALSONE (30), 12; AMENDOLA (4), 914], le previsioni in materia di demansionamento conseguente all'accordo collettivo intervenuto nel corso di una procedura di **licenziamento collettivo** (si v. *sub* art. 4, c. 9, l. n. 223/1991), nonché di modifiche *in pejus* collegate ad **esigenze di salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori** [ad es., per le lavoratrici madri si v. l'art. 7, d.lgs. n. 151/2001; per l'inidoneità del lavoratore alle mansioni a seguito dell'accertamento del medico competente si v. art. 42, d.lgs. n. 81/2008. Ulteriori ipotesi sono elencate da BROLLO (16), 64]. Quanto ai casi che secondo la giurisprudenza precedente potevano comportare l'assegnazione di mansioni inferiori, alcuni di essi hanno trovato accoglimento nella nuova formulazione dell'art. 2103 c.c. Si pensi al demansionamento conseguente alla **sussistenza di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento**, caso in cui la giurisprudenza da un lato ha ritenuto legittimo il patto stipulato tra lavoratore e datore di lavoro [da ultimo C. 26.2.2019, n. 5621, *Leggi d'Italia*], dall'altro ha richiesto, ai fini della legittimità del licenziamento, la dimostrazione dell'impossibilità di ricollocare il lavoratore in mansioni diverse, anche inferiori [si v. *sub* art. 3, l. n. 604/1966; in giurisprudenza C. 8.1.2019, n. 183, *Leggi d'Italia*].

La prima fattispecie di mutamento *in pejus* prevista dall'art. 2103 c.c. consiste **10** nell'adibizione a mansioni corrispondenti al **livello di inquadramento inferiore** ed è affidata all'iniziativa unilaterale del datore di lavoro, che può ricorrervi in presenza di “**modifica degli assetti organizzativi aziendali** che incide sulla posizione del lavoratore” (comma 2), ovvero nelle “**ulteriori ipotesi**” stabilite dalla contrattazione collettiva (comma 4), in entrambi i casi nel rispetto della categoria legale. Rispetto al passato, la norma amplia considerevolmente lo *ius variandi* del datore di lavoro, aprendo lo spazio a una flessibilità gestionale decisamente maggiore [FERLUGA (33), 28], sia pure nel rispetto dei limiti formali e sostanziali stabiliti dalla legge. Il primo limite assoggetta a un **vincolo funzionale** il potere del datore di lavoro di modifica delle mansioni, altrimenti libero quanto

al fondamento. La nuova disciplina, infatti, come del resto il precedente testo dell'art. 2103 c.c., non richiede la presenza di una ragione giustificativa per la modifica in senso orizzontale (e neppure in senso verticale, ma *in melius*) delle mansioni, affidando la tutela della professionalità del lavoratore al mantenimento dell'inquadramento e della retribuzione precedenti. Si tratta, cioè, di un tipico caso di amministrazione del rapporto di lavoro svincolato da limiti interni perché funzionale alla gestione dell'attività economica [su questi profili PERULLI (70), 185]. La modifica delle mansioni in senso peggiorativo, invece, proprio perché incidente sulla professionalità del lavoratore e dunque sulla sua dignità [ALESSI (1), 3; BROLLO (16), 41; CESTER (23), 167; FERLUGA (33), 32] è circondata da limiti stringenti, che autorizzano un controllo del giudice più penetrante [ROMEI (86), 268].

- 11 La questione più complessa è l'individuazione del significato della **“modifica degli assetti organizzativi aziendali”** che autorizza la riduzione qualitativa delle mansioni del lavoratore. Come è stato segnalato, infatti, trattandosi di una **norma “a precetto generico”** [CESTER (23), 170; PISANI C. (78), 73], il rischio è che si crei una sorta di circolo vizioso tra la modifica dell'organizzazione produttiva e quella delle mansioni, sicché la seconda, alla fine, risulti risolversi nella prima [CESTER (23), 171]. In verità, occorre tener distinti gli elementi in cui è articolata la fattispecie: la modifica dell'assetto organizzativo, insomma, deve essere tale da richiedere la modifica della posizione lavorativa, ad essa collegata da un nesso di causalità [così PISANI C. (78), 70]. Sul punto un chiarimento potrebbe essere offerto dalla contrattazione collettiva, chiamata a specificare e integrare il precetto legale; in dottrina si è precisato, che le modifiche dell'organizzazione produttiva non devono essere tali da configurare il giustificato motivo oggettivo di licenziamento, potendo trattarsi semplicemente di riorganizzazioni interne che non comportino la soppressione del posto di lavoro cui è addetto il lavoratore [CESTER (23), 171; PISANI C. (78), 71; FERLUGA (33), 30; ROMEI (86), 267; SPECIALE (89), 36]. La norma, tuttavia, richiede che dette modifiche *incidano* sulla posizione del lavoratore, il che rende **concettualmente complesso distinguere le due ipotesi**. La modifica dell'organizzazione produttiva che renda non proficuamente utilizzabile la prestazione del lavoratore, a ben vedere, si risolve sempre in un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, salva la possibilità di *repêchage* su mansioni diverse, anche inferiori [sul punto si rinvia ad ALESSI (2), 313]. Si potrebbe pensare, forse, alla sostituzione del lavoratore con altro più esperto, oppure alla necessità di coprire una posizione lavorativa diversa, emersa a seguito della riorganizzazione [ulteriori esempi in AMENDOLA (4), 916], ma anche in queste ipotesi il confine tra la modifica organizzativa “interna” e quella che comporta la soppressione del posto di lavoro si muove su una linea di confine molto labile [*contra* PISANI C. (78), 75]. In ogni caso, il profilo di differenziazione rispetto all'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo è, come è stato notato, nel fatto che il lavoratore non può chiedere di verificare l'esistenza di posizioni lavorative scoperte corrispondenti alla propria professionalità nelle quali essere collocato, in alternativa al demansionamento [CESTER (23), 171; CARUSO (22), 115]. Quel che è certo, però, è che sulla sussistenza delle ragioni giustificative potrà esercitarsi il

controllo del giudice che, al pari di quanto avviene per analoghi limiti sostanziali al potere del datore di lavoro, non potrà spingersi fino ad indagare il merito della decisione organizzativa, potendone invece verificare l'effettività e il nesso di causalità con la posizione del lavoratore.

Le garanzie previste per la tutela della professionalità del lavoratore sono, so- 12
stanzialmente, la limitazione della possibilità di demansionamento al solo livello di inquadramento immediatamente inferiore, ferma restando la categoria legale di riferimento, e il mantenimento del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatti salvi i soli trattamenti collegati a modalità c.d. estrinseche di svolgimento della prestazione (si v. *supra*, par. II, 8). Queste ultime previsioni, contenute nel comma 4 dell'art. 2103, fanno ritenere che l'assegnazione unilaterale di mansioni inferiori sarà, nella maggior parte dei casi, temporanea, dal momento che risulta più costosa rispetto all'ipotesi prevista dal comma 6 [CARUSO (22), 114; FERRANTE (36), 42], che consente la riduzione anche della retribuzione, oltre che la modifica dell'inquadramento, in termini decisamente più ampi. In realtà, nella dizione della norma nulla autorizza a ritenere che la temporaneità del demansionamento sia un requisito necessario [ROMEI (86), 268; FALSONE (30), 12], benché certamente corrisponda a un criterio di "normale razionalità gestionale" [CARUSO (22), 114]. Dette garanzie devono essere mantenute anche nelle **ipotesi previste dalla contrattazione collettiva** alla quale, come si è visto, l'art. 2103, c. 4, assegna il compito di integrare il precetto legale. Come in tutte le ipotesi in cui il d.lgs. n. 81/2015 (fonte di modifica dell'art. 2103 c.c.) rinvia ai contratti collettivi senza ulteriori specificazioni, il riferimento è ai contratti (nazionali e aziendali) stipulati dai soggetti indicati dall'art. 51, d.lgs. n. 81/2015 (si v. il commento *sub* art. 51). La dizione della norma è volta a consentire alla contrattazione di individuare ipotesi diverse dalla modifica degli assetti organizzativi aziendali che legittimino l'assegnazione di mansioni inferiori, ma **non autorizza ulteriori deroghe**, come si comprende dalla limitazione della modifica al livello di inquadramento inferiore, nell'ambito della medesima categoria legale di provenienza del lavoratore, nonché dal diritto alla conservazione del trattamento retributivo in godimento previsto dal comma 6, che fa espressamente rinvio alle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma. Quanto ai limiti che la contrattazione collettiva incontra nell'individuazione delle **ipotesi aggiuntive**, sembra più coerente con la *ratio* della previsione ritenere che le "ulteriori ipotesi" debbano comunque essere tali da contemperare l'interesse dell'impresa con l'interesse del lavoratore alla professionalità, la cui lesione ha un rilievo che trascende quello meramente economico, come risulta anche dalla giurisprudenza in tema di danno alla professionalità [si v. MALZANI (56), 852; MALZANI (57), 586]. Alla luce delle considerazioni appena svolte, si può ritenere che le ipotesi previste dalla contrattazione collettiva possano essere le più diverse [CARUSO (22), 114; VOZA (98), 10; FALSONE (30), 11], ma pur sempre tali da poter essere valutate dal giudice. Non sembra ammissibile, proprio perché la norma utilizza la locuzione "ulteriori ipotesi", un'autorizzazione della contrattazione all'adibizione a mansioni inferiori svincolata da qualsivoglia causale, soggettiva o oggettiva che sia, perché lo *ius variandi in pejus*, seppur ammesso dall'art. 2103 c.c., resta pur

sempre un potere eccezionale rispetto a quello “ordinario” di cui al primo comma della medesima norma.

- 13 Resta da valutare la sopravvivenza, in questo nuovo contesto normativo, dell’art. 8, d.l. n. 138/2011, che autorizza la **contrattazione “di prossimità”** a regolare, tra l’altro, le materie inerenti l’organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento “alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale” (si v. *sub* art. 8, d.l. n. 138/2011). La dottrina, sul punto, è divisa tra chi ritiene che l’art. 2103 c.c. riformato abbia implicitamente abrogato l’art. 8 *in parte qua* [BROLLO (16), 65; FALSONE (30), 13] e chi ritiene invece, condivisibilmente, che le due previsioni possano continuare a coesistere, avendo oggetto e requisiti di legittimità diversi [CESTER (23), 175; CORTI (24), 61].

IV. Gli accordi individuali di modifica delle mansioni

- 14 La seconda ipotesi di mutamento *in pejus* delle mansioni è prevista dal comma 6 dell’art. 2103 c.c., secondo il quale sono consentiti **accordi individuali** di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, purché stipulati in sedi protette e finalizzati agli scopi previsti espressamente dalla stessa norma. Si tratta di uno dei casi di **volontà individuale assistita** [si v., in generale, VOZA (97); SITZIA (88), 893; secondo CESTER (23), 180, si tratta della prima applicazione normativa della derogabilità assistita], che consentono la flessibilizzazione della disciplina imperativa eteronoma [NOVELLA (65), 414] attraverso una procedura finalizzata a garantire la genuinità del consenso del lavoratore. La previsione non pone, com’è evidente, alcun limite alla possibilità di modifica dell’inquadramento del lavoratore [CESTER (23), 180; CARUSO (22), 115; DE ANGELIS (26), 8], circondando tuttavia l’accordo di cautele che riguardano tanto i presupposti giustificativi della deroga, ricavati prevalentemente dalla giurisprudenza precedente e da considerarsi tra loro alternativi [VOZA (98), 11], quanto la stipula dell’accordo, possibile solo a fronte dell’accertamento dei suddetti presupposti e della volontà del lavoratore.
- 15 Quanto ai presupposti legittimanti la modifica *in pejus*, il primo di essi è rappresentato dall’**interesse del lavoratore al mantenimento dell’occupazione**, che ricomprende tutte le ipotesi nelle quali il demansionamento del lavoratore rappresenta l’unica alternativa possibile al licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Si tratta, in primo luogo, del classico caso in cui la riduzione delle mansioni e della retribuzione consegue a “processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale”, secondo quanto prevede l’art. 1, c. 7, lett. e), l. delega n. 183/2014, che riprende l’orientamento giurisprudenziale ormai consolidato in materia. Secondo detto orientamento, il **patto di demansionamento** doveva considerarsi legittimo in presenza delle condizioni che avrebbero giustificato la soppressione del posto di lavoro, dovendo ritenersi prevalente l’interesse del lavoratore al mantenimento dell’occupazione rispetto al diritto alla conservazione della professionalità acquisita [da ultimo C. 26.2.2019, n. 5621, *Leggi d’Italia*]. Il datore di lavoro, inoltre, ha l’onere di verificare la sussistenza di altre posizioni

lavorative nelle quali ricollocare il lavoratore, dal momento che nel giustificato motivo oggettivo di licenziamento deve ritenersi rientrante anche il c.d. obbligo di *repêchage* [C. 13.6.2016, n. 12101, *Leggi d'Italia*]. Da questo punto di vista, l'ampliamento dello *ius variandi* del datore di lavoro e l'introduzione della modifica consensuale delle mansioni in termini pressoché illimitati dovrebbe incidere anche sull'estensione dell'onere del datore di lavoro appena richiamato, come del resto la prima giurisprudenza di merito formatasi sul nuovo testo dell'art. 2103 c.c. ha cominciato a sostenere [T. Roma 24.7.2017, *GC.com*, nt. MOSTARDA; *contra* BOLOGNA (12), 11]. L'altra ipotesi, oggi ugualmente soggetta alle previsioni del comma 6 dell'art. 2103 c.c., nuovo testo, è quella dell'inidoneità sopravvenuta del lavoratore allo svolgimento delle mansioni precedenti, che pure legittimava, sempre secondo la giurisprudenza precedente, l'accordo di demansionamento al fine di evitare il licenziamento [C. 6.12.2017, n. 29250; C. 16.5.2016, n. 10018, *Leggi d'Italia*]. È opportuno segnalare che l'accordo poteva risultare, in entrambi i casi, dal **comportamento concludente** del lavoratore che avesse manifestato, anche in forme non rituali, la disponibilità ad accettarlo [C. 26.2.2019, n. 5621; C. 2.8.2013, n. 18535, *Leggi d'Italia*]. Dopo la riforma dell'art. 2103 c.c., invece, si deve ritenere che **gli accordi di demansionamento debbano passare attraverso la procedura di cui al comma 6**, nel rispetto di tutti i requisiti ivi previsti, compresa la formazione della volontà del lavoratore, stante la nullità dei patti contrari prevista dal comma 9.

Il secondo presupposto giustificativo del demansionamento si fonda sull'**interesse del lavoratore ad acquisire una diversa** [*id est* inferiore: BROLLO (16), 78; CESTER (23), 182] **professionalità**. Si tratta di una nozione ambigua e di difficile individuazione [CESTER (23), 182], anche perché inevitabilmente destinata ad intrecciarsi con le altre due. Appare difficile pensare, infatti, a un *autonomo* interesse del lavoratore a una modifica delle mansioni che comporti la perdita della professionalità acquisita (e dunque del livello retributivo raggiunto) e che non sia collegato a una riorganizzazione aziendale o al miglioramento delle condizioni di vita. In dottrina si è fatto riferimento, a titolo di esempio, all'interesse a occupare una posizione "più congeniale alle inclinazioni personali del lavoratore" [CESTER (23), 182], o all'interesse a seguire un percorso di riqualificazione *on the job* [VOZA (98), 11], ma vi è anche chi sottolinea come la norma sia destinata ad ampliare la libertà del soggetto e, in tale prospettiva, le ragioni sottese alla causale in esame (e anche alla successiva) possono essere le più diverse, fermo restando il rigoroso controllo della genuinità del consenso del lavoratore [CARUSO (22), 117]. Ancora più evanescente appare il riferimento al "**miglioramento delle condizioni di vita**". Si può pensare a tutti i casi in cui il lavoratore sia disponibile ad accettare il demansionamento per ragioni connesse, ad esempio, all'assunzione di minori responsabilità, al diverso orario di lavoro collegato alle mansioni inferiori, allo spostamento in una sede più vicina alla propria residenza, insomma a tutti i casi in cui la modifica delle mansioni potrebbe consentirgli di far fronte più agevolmente ad esigenze personali [BOLOGNA (12), 12; VOZA (98), 11].

- 17 Le sedi nelle quali può essere stipulato l'accordo in deroga all'art. 2103 c.c. sono quelle "classiche" di cui all'art. 2113 c.c. [si v. il commento, in q. volume], oltre alle commissioni di certificazione di cui all'art. 75, d.lgs. n. 276/2003, che svolgono da tempo compiti connessi alla c.d. derogabilità assistita in alcune materie [NOGLER (64); BELLAVISTA (8); BRINO (13), 383; critico su detta funzione ZOPPOLI (103), 8]. L'ampiezza delle ipotesi appena descritte pone il problema dell'oggetto del **controllo** (preventivo) effettuato dagli organismi citati e di quello (successivo) del giudice in caso di impugnazione dell'accordo. Non c'è dubbio che la principale verifica affidata ai soggetti individuati dall'art. 2103, c. 6, sia quella della **genuinità del consenso** del lavoratore, che può farsi assistere, come in casi analoghi, da un rappresentante sindacale, da un avvocato o da un consulente del lavoro [VOZA (98), 14]. Ciò implica, in primo luogo, che il lavoratore debba essere consapevole delle conseguenze giuridiche ed economiche del demansionamento, nonché della tendenziale irreversibilità dello stesso. Nell'ipotesi di sussistenza di una **ragione attinente all'organizzazione del lavoro**, si può ritenere che il controllo preventivo debba basarsi sulla documentazione presentata dal datore di lavoro e sulle dichiarazioni dello stesso e del rappresentante sindacale, se presente, in ordine all'effettività della ragione medesima e della conseguente necessità di soppressione del posto di lavoro, non potendo concretizzarsi in un'analisi puntuale della situazione aziendale, dal momento che ai soggetti in parola non sono attribuiti poteri di indagine paragonabili a quelli del giudice [GARILLI (40), 142]. Il lavoratore dovrà inoltre essere informato del fatto che il rifiuto del demansionamento, ricorrendone i presupposti, può condurre al licenziamento per giustificato motivo oggettivo [BOLOGNA (12), 8], secondo il costante orientamento della giurisprudenza [T. Roma 27.6.2017, n. 6264, *DeJure*]. Nei casi in cui la modifica delle mansioni corrisponda a un interesse personale del lavoratore, le sedi protette devono verificare la sussistenza del suddetto interesse [AMENDOLA (4), 929; VOZA (98), 14], che tuttavia non potrà che essere desunta dalle dichiarazioni del lavoratore.
- 18 Una volta concluso, **l'accordo può essere impugnato davanti al giudice**, non ricorrendo in questa ipotesi una rinuncia inoppugnabile *ex art.* 2113 c.c. [CESTER (23), 183]. In sede giudiziale potranno essere fatti valere eventuali vizi del consenso [BOLOGNA (12), 11,] nonché l'assenza dei presupposti previsti dalla legge per la legittimità dell'accordo. A tal proposito, mentre per la prima ragione giustificativa, riconducibile al giustificato motivo oggettivo di licenziamento, non pare si pongano particolari problemi, dal momento che il controllo del giudice potrà riguardare l'effettività della motivazione addotta e il nesso causale con la soppressione del posto di lavoro, le altre due ipotesi aprono lo spazio a valutazioni "con inevitabili margini di discrezionalità" [CESTER (23), 183], dal momento che si basano su interessi personali del lavoratore ritenuti non sussistenti [DE ANGELIS (26), 9].

V. Adibizione a mansioni inferiori, rifiuto della prestazione e risarcimento del danno

La nullità degli atti e dei patti contrari alle previsioni dell'art. 2103 c.c., prevista **19** dal comma 9, comporta l'illegittimità delle modifiche *in pejus* delle mansioni disposte in violazione del primo comma e non conformi alle ipotesi espressamente previste dai commi 2, 4 e 6. Rientrano nelle ipotesi di demansionamento vietato anche i casi, ormai classici, dello svuotamento delle mansioni e della forzata inattività del lavoratore, sui quali la giurisprudenza ha fondato il **diritto del lavoratore a svolgere effettivamente la prestazione** [C. 9.2.2007, n. 2878; C. 22.2.2003, n. 2763; C. 14.11.2001, n. 14199, *Leggi d'Italia*], quale mezzo di estrinsecazione della propria personalità. Possono essere considerate tuttora ammissibili, alla luce della nuova formulazione dell'art. 2103 c.c., le **ipotesi di assegnazione di mansioni inferiori considerate legittime** dalla giurisprudenza precedente, sul presupposto della loro occasionalità e/o della loro marginalità rispetto alle mansioni prevalentemente esercitate dal lavoratore. Il riferimento è, in primo luogo, all'assegnazione al personale rimasto in servizio durante uno **sciopero** di mansioni inferiori lasciate scoperte dai lavoratori scioperanti, sempre che dette mansioni siano "marginali, accessorie e complementari rispetto a quelle proprie dei lavoratori così impiegati" [C. 28.3.2019, n. 8670; C. 22.5.2018, n. 12551; C. 10.7.2015, n. 14444, *Leggi d'Italia*; PILATI (75), 1140]. Ancora, la giurisprudenza ha considerato legittima l'assegnazione di mansioni inferiori, ma connesse a quelle svolte con carattere di prevalenza dal lavoratore, purché marginali o accessorie rispetto ad esse [C. 10.6.2004, n. 11045; C. 2.5.2003, n. 6714, *Leggi d'Italia*].

L'adibizione a mansioni inferiori al di fuori dei casi previsti dalla legge o dalla **20** contrattazione collettiva, ovvero considerata legittima dalla giurisprudenza nei casi appena visti, autorizza il lavoratore a rifiutare lo svolgimento della prestazione, in forza dell'**eccezione di inadempimento** di cui all'art. 1460 c.c. [Su questi profili si v. FERRANTE (34), *passim*]. La giurisprudenza più recente, tuttavia, ritiene legittimo detto rifiuto solo in caso di **inadempimento del datore di lavoro totale o così grave** "da incidere in maniera irrimediabile sulle esigenze vitali del lavoratore" [C. 16.1.2018, n. 836; C. 21.5.2015, n. 10468; C. 26.4.2011, n. 9351; C. 2008, n. 29832, *Leggi d'Italia*].

Il demansionamento illegittimo apre la strada al **risarcimento del danno**, che **21** comprende ovviamente le perdite patrimoniali connesse allo svolgimento di mansioni inferiori, ma anche il danno derivante dalla lesione del "complesso di capacità e attitudini che viene definito con il termine professionalità" [C. cost 6.4.2004, n. 113, *GC* 2005, I, 1457, con nota di CORTI]. In queste ipotesi, il giudice può determinare il danno **in via equitativa**, pur essendo il lavoratore onerato dell'allegazione e della prova dello stesso, che tuttavia può essere fornita anche attraverso presunzioni [da ultimo C. 20.6.2019, n. 16595; in dottrina si v. MALZANI (57), 586; PISANI L. (82), 243; per ulteriori approfondimenti si v. *sub* art. 2087].

VI. L'adibizione a mansioni superiori e la promozione automatica

- 22 Modifiche meno dirompenti rispetto a quelle appena illustrate, ma ugualmente significative, riguardano lo *ius variandi in melius*, l'assegnazione cioè al lavoratore di mansioni superiori rispetto alle ultime effettivamente svolte. La disciplina contenuta nel comma 7 dell'art. 2103 c.c. ha la funzione di garantire al lavoratore, come in precedenza, la retribuzione corrispondente all'attività svolta e di tutelare la professionalità acquisita attraverso l'esercizio di mansioni di livello superiore [BROLLO (16), 80]. Com'è noto, dallo svolgimento di mansioni superiori derivano, secondo la norma in commento, un **effetto immediato** e un **effetto differito**. Il primo è il riconoscimento del diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, che deriva direttamente dalla garanzia della corrispondenza della retribuzione alla qualità e alla quantità del lavoro prestato di cui all'art. 36 Cost. [AMENDOLA (4), 930]. Si tratta di un **diritto autonomo** rispetto al riconoscimento della qualifica superiore [PISANI C. (78), 170], soggetto fra l'altro a un diverso termine di prescrizione [quinquennale il primo, decennale il secondo: C. 26.10.2016, n. 21645, *Leggi d'Italia*; C. App Roma 21.2.2019, n. 4625, *DeJure*] e **irrinunciabile** [C. 11.10.1989, n. 4064, *Leggi d'Italia*]. La previsione del comma 7 dell'art. 2103 c.c., tuttavia, non pare riferibile al solo trattamento economico, ma a tutti i trattamenti (anche normativi) connessi all'esercizio di mansioni superiori. Si pensi, ad esempio, all'utilizzo dell'auto aziendale o di altri *fringe benefits*, ove previsti come dovuti in relazione allo svolgimento di tali mansioni superiori.
- 23 Lo svolgimento di mansioni superiori comporta l'**assegnazione definitiva** delle stesse decorso il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo un periodo di sei mesi continuativi, salva la diversa volontà del lavoratore. La durata di 6 mesi, così come le previsioni in tema di intervento della contrattazione collettiva e di rifiuto della promozione, valgono oggi per tutte le categorie legali, ivi compresi i quadri (si v. *sub* art. 2095 c.c.); coerentemente, il comma 2 dell'art. 3, d.lgs. n. 81/2015 ha abrogato l'art. 6, l. n. 190/1985 [GARILLI (40), 143]. La formulazione della norma fa ritenere che la previsione legale svolga una **funzione suppletiva** rispetto alla contrattazione collettiva [AMENDOLA (4), 933; VOZA (98), 15; LISO (51), 14], come avviene in altri casi in cui i limiti legali entrano in gioco solo qualora non vi sia (o non sia applicabile) una diversa regolamentazione contrattuale (si pensi all'art. 5, l. n. 223/1991 sui criteri di scelta dei lavoratori nel caso di licenziamento collettivo). Anche in questo caso il rinvio è ai contratti collettivi (di qualunque livello) di cui all'art. 51, d.lgs. n. 81/2015. La contrattazione deve dunque ritenersi libera di fissare un termine diverso, **anche superiore** a quello previsto dal comma 7, dal momento che la norma non riproduce più la dizione, presente nel precedente testo dell'art. 2103 c.c., secondo cui il termine non poteva essere "comunque superiore" a tre mesi [VOZA (98), 15; GARILLI (40), 143; ZOLI (102), 345]. Fino alla sottoscrizione di contratti collettivi che recepiscono la nuova regolamentazione, inoltre, continuano a trovare applicazione le previsioni contrattuali adottate nel vigore della precedente versione dell'art. 2103 c.c. All'autonomia collettiva deve ritenersi consentito prevedere la possibilità di sommare più periodi di adibizione a mansioni superiori (ad esempio

in un dato arco temporale) ai fini della promozione, superando così il requisito della **continuatività** richiesto oggi dal comma 7 e non presente nella precedente versione dell'art. 2103 c.c., ma ritenuto necessario dalla dottrina [Liso (50), 206]. Anche in assenza di previsione contrattuale collettiva, tuttavia, la **sommatoria di più periodi** di adibizione a mansioni superiori può ritenersi tuttora possibile ogni volta che risulti sussistere un intento fraudolento del datore di lavoro o, quantomeno, “una programmazione iniziale della molteplicità degli incarichi e una predeterminazione utilitaristica di siffatto comportamento” [C. 11.8.2014, n. 17870; C. 25.5.2009, n. 11997; C. 11.2.2004, n. 2642, *Leggi d'Italia*; C. App. Roma 30.10.2018, n. 3921, *DeJure*]. Tale elemento è stato escluso allorché il datore di lavoro abbia assegnato reiteratamente il lavoratore a mansioni superiori per periodi più brevi rispetto a quello stabilito dalla legge nell'attesa dell'espletamento di una procedura concorsuale necessaria per la copertura del posto vacante [C. 30.1.2009, n. 2542, *Leggi d'Italia*].

L'assegnazione definitiva delle mansioni superiori non avviene quando il lavoro- 24
ratore le svolga “per **ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio**”. Anche per questo aspetto, la previsione si discosta dalla precedente versione dell'art. 2103 c.c., che faceva riferimento alla sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, quindi principalmente alle ipotesi previste dagli artt. 2110 e 2111 c.c. La nuova formulazione recepisce, in verità, l'orientamento giurisprudenziale volto ad escludere dal periodo utile ai fini della promozione automatica le ipotesi di sostituzione di lavoratori assenti a per ragioni legate alla sospensione legale o convenzionale del rapporto di lavoro [C. 19.3.2018, n. 6793; C. 1.2.2010, n. 2280, *Leggi d'Italia*]. La precisazione secondo cui il lavoratore sostituito deve essere “in servizio” fa sì che la promozione automatica possa verificarsi anche in caso di sostituzione di lavoratori chiamati a cariche pubbliche elettive o che svolgono incarichi sindacali [BROLLO (16), 64; MENEGOTTO (60), 28], dovendosi invece escludere qualora il lavoratore sostituisca altro dipendente in missione o assente per un periodo di formazione [ZOLI (102), 340].

L'accertamento del diritto all'assegnazione definitiva alle mansioni superiori ha 25
luogo, secondo la giurisprudenza, all'esito di un **giudizio c.d. trifasico**. Secondo la giurisprudenza, sia di legittimità che di merito, infatti, il procedimento logico-giuridico che conduce alla determinazione dell'inquadramento spettante al lavoratore consta, in primo luogo, dell'accertamento in fatto delle attività lavorative svolte, poi dell'individuazione delle qualifiche e dei gradi previsti dal contratto collettivo rilevanti nel caso concreto e, infine, dal raffronto tra il risultato della prima indagine e il testo contrattuale [C. 2.12.2015, n. 24544; C. 9.6.2015, n. 11953, *Leggi d'Italia*; T. Roma 14.3.2019, n. 2515, *DeJure*]. **Il lavoratore** che agisce in giudizio per il riconoscimento della qualifica superiore, in questo quadro, **è tenuto ad allegare e provare** “la natura e il periodo di tempo durante il quale le mansioni sono state svolte, il contenuto delle disposizioni individuali, collettive o legali in forza delle quali la superiore qualifica viene rivendicata, la coincidenza delle mansioni svolte con quelle descritte dalla norma individua-

le, collettiva o legale” [così T. Bari 18.3.2019, n. 1214, *DeJure*; C. App Roma 8.11.2018, n. 4952, *DeJure*]. A questo punto, spetterà al datore di lavoro “l’oneri di provare l’esatto adempimento del suo obbligo: o attraverso la prova della mancanza in concreto del demansionamento, ovvero attraverso la prova che esso fosse giustificato dal legittimo esercizio dei poteri imprenditoriali o disciplinari oppure, in base all’art. 1218 c.c., da un’impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile” [C. 3.7.2018, n. 17365, *Leggi d’Italia*; PISANI L. (82), 245]. Sempre secondo la giurisprudenza, deve ritenersi condizione essenziale per il riconoscimento della qualifica superiore il fatto che **l’assegnazione delle mansioni sia stata piena**, cioè abbia comportato l’assunzione della responsabilità della posizione assunta e l’esercizio dell’autonomia e dell’iniziativa propria della qualifica rivendicata [C. 25.9.2012, n. 16231; C. 27.12.1999, n. 14569; C. 28.2.1996, n. 1546, *Leggi d’Italia*; T. Bari 20.5.2019, n. 2179, *DeJure*]. Il riconoscimento della qualifica superiore, inoltre, non è impedito dal fatto che la sostituzione del dipendente di grado più elevato rientri tra le mansioni tipiche della qualifica di appartenenza del lavoratore, qualora “la funzione vicaria sia travalicata dal carattere permanente della sostituzione e dalla persistenza solo formale della titolarità in capo al superiore delle mansioni proprie della relativa qualifica” [C. 28.2.2006, n. 21021].

- 26 Altra novità di rilievo nella nuova disciplina dell’assegnazione di mansioni superiori è la possibilità per il lavoratore di **escludere l’effetto automatico** tramite una manifestazione di volontà contraria. La previsione ha riaperto il dibattito sulla necessaria consensualità dell’adibizione a mansioni superiori e, di conseguenza, sull’esistenza o meno dello *ius variandi in melius* in capo al datore di lavoro. Pare condivisibile l’opinione di chi ritiene che **l’assegnazione temporanea di mansioni superiori** rientri nel potere direttivo del datore di lavoro [GARILLI (40), 143; ROMEI (86), 261], mentre l’assegnazione definitiva è soggetta al consenso del lavoratore, sia che la promozione si verifichi per il realizzarsi delle condizioni di cui all’art. 2103, c. 7, sia che si produca tramite il riconoscimento diretto del datore di lavoro [AMENDOLA (4), 936]. In questo senso, la previsione del comma 7 non riguarda affatto il rifiuto del lavoratore rispetto all’assegnazione di mansioni superiori, ma “la mancata accettazione di uno degli effetti legali che ne conseguono” [VOZA (98), 16]. In questa prospettiva, il rifiuto del lavoratore si configurerebbe come una rinuncia a un diritto derivante da norma inderogabile, pertanto soggetta a impugnazione ai sensi dell’art. 2113 c.c. perché non resa in sede “protetta” [GARGIULO (39), 16; VOZA (98), 16; *contra* CARUSO (22), 117]. Altra dottrina ritiene invece che la promozione automatica possa essere esclusa solo se il lavoratore manifesta la propria volontà prima che la fattispecie si perfezioni, cioè prima del decorso del periodo previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva [ROMEI (86), 261].

VII. L’obbligo di formazione del datore di lavoro

- 27 L’art. 2103, c. 3, c.c., stabilisce che “il mutamento delle mansioni è accompagnato, ove necessario, dall’assolvimento dell’obbligo formativo, il cui mancato

adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle mansioni". Si tratta del **riconoscimento normativo del diritto alla formazione** o, in altri termini, alla riqualificazione professionale del lavoratore [DEL PUNTA (28), 234] come effetto derivante dall'esercizio del potere datoriale di modifica delle mansioni, dal quale scaturisce un **obbligo di manutenzione della professionalità** del lavoratore [su questi profili si rinvia a ALESSI (1), 140], individuato anche dalla giurisprudenza, in qualche occasione, sulla base delle clausole generali di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto di lavoro [C. 7.5.2008, n. 11142, *Leggi d'Italia*]. L'insorgenza dell'obbligo formativo, nonostante la collocazione della norma possa far concludere diversamente, **non è limitata al solo caso del mutamento unilaterale in pejus** delle mansioni, ma si ha ogni volta che la modifica della posizione professionale (in orizzontale o in verticale) determini la necessità di adeguare la professionalità del lavoratore alla sua nuova posizione nell'organizzazione produttiva [CARUSO (22), 110; CORTI (24), 52]. Una simile lettura, non a caso condivisa da buona parte della dottrina, sembra la sola che consente di considerare "ragionevole" l'ampliamento dello *jus variandi* del datore di lavoro oltre l'ambito dell'equivalenza professionale e verso mansioni che potrebbero anche essere molto diverse da quelle svolte dal lavoratore, come nei casi di modifica consensuale [in senso analogo PISANI C. (78), 145; si v. *supra*]. In queste ipotesi, peraltro, proprio la presenza dell'obbligo di formazione costituirebbe un **limite indiretto a mutamenti di mansioni troppo ampi**, che potrebbero determinare esigenze formative eccessivamente onerose per il datore di lavoro [CARUSO (22), 110; ROMEI (86), 255]. L'insorgenza dell'obbligo formativo è tuttavia limitata al caso in cui la formazione sia necessaria, cioè in tutti i casi in cui le competenze del lavoratore non siano adeguate allo svolgimento dell'attività assegnata. In dottrina si è ricostruita la posizione giuridica del datore di lavoro ex art. 2103 come onere, piuttosto che come obbligo [LISO (51), 13; PISANI C. (78), 146; AVONDOLA (5), 378]. Secondo altra parte della dottrina la previsione non crea né un obbligo né un onere in capo al datore di lavoro, essendo sprovvista di sanzione [TIRABOSCHI (91), 22; in senso analogo BROLLO (16), 86; GARGIULO (39), 10]. Una simile svalutazione della portata della norma non sembra, però, giustificata; il fatto che il mancato adempimento dell'obbligo di formazione non incida sulla validità dell'atto di assegnazione delle mansioni non implica affatto che esso non abbia invece ricadute diverse. La norma esclude semplicemente *uno* dei possibili effetti dell'inadempimento dell'obbligo di formazione, lasciando all'interprete la ricostruzione, in via interpretativa, degli altri.

Altra questione interpretativa riguarda il **soggetto sul quale incombe l'obbligo 28 di formazione**; secondo parte della dottrina, gravato dall'obbligo in questione sarebbe il lavoratore [LISO (51), 13; PISANI C. (78), 146], mentre sul datore di lavoro graverebbe il corrispondente onere, il cui mancato assolvimento determinerebbe l'invalidità dell'atto di assegnazione delle mansioni. La ricostruzione coglie (parzialmente) nel segno, perché senza dubbio *anche* il lavoratore ha l'obbligo di effettuare i percorsi formativi richiesti dal datore di lavoro, a fronte di un legittimo mutamento di mansioni, dal momento che la conclusione del contratto di lavoro fa sorgere l'obbligo del lavoratore di adeguamento della propria professionalità alle

modifiche organizzative disposte dal datore di lavoro [si rinvia a ALESSI (1), 183; si v. anche GUARRIELLO (47), 222], che deriva dalla natura della formazione come “bene privato condiviso” [CARUSO (21), 66]. Il mancato adempimento dell’obbligo formativo dal lato del lavoratore, in questo quadro, costituisce inadempimento del contratto di lavoro, con le conseguenze che ne derivano anche dal punto di vista sanzionatorio. Ciò non significa, tuttavia, che il datore di lavoro non sia gravato dell’obbligo di erogare la formazione necessaria per l’adeguamento della professionalità del lavoratore alla sua nuova posizione nell’organizzazione produttiva, obbligo oggi positivamente fondato dall’art. 2103 c.c.; proprio la precisazione sulla irrilevanza dell’adempimento dell’obbligo formativo ai fini della nullità dell’atto di assegnazione delle mansioni è un segno della spettanza di tale obbligo al datore di lavoro. Alla luce delle riflessioni sopra esposte, occorre riconoscere che il **mancato adempimento dell’obbligo formativo** possa giustificare l’eccezione di inadempimento da parte del lavoratore nei confronti della richiesta del datore di lavoro. Sul punto, tuttavia, potrebbe incidere la posizione giurisprudenziale che richiede, ai fini della legittimità del rifiuto della prestazione da parte del lavoratore, che l’inadempimento del datore di lavoro sia totale o molto grave [C. 16.1.2018, n. 836, *Leggi d’Italia*; si v. *supra*, 11]. In caso di mancato assolvimento dell’obbligo formativo, il lavoratore potrà richiedere il risarcimento del danno alla professionalità [BROLLO (16), 86; GARGIULO (39), 10]. Inoltre, nel caso in cui il lavoratore esegua la prestazione richiesta dal datore di lavoro in assenza dell’adempimento, da parte sua, dell’obbligo formativo, non gli si potrà imputare nessuna responsabilità per inesatto adempimento [CORTI (24), 63].

- 29 Una recente sentenza ha escluso l’insorgenza dell’obbligo formativo in caso di *repêchage* conseguente a un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, dal momento che imporrebbe al datore di lavoro “un ulteriore obbligo economico”, affermandone tuttavia l’esistenza nelle ipotesi di modifica delle mansioni unilateralmente disposta dal datore di lavoro [T. Roma 24.7.2017, *DeJure*]. Sul punto, tuttavia, occorre ricordare che la giurisprudenza più recente in tema di inabilità sopravvenuta del lavoratore allo svolgimento delle mansioni ha riconosciuto l’esistenza dell’obbligo del datore di lavoro di adottare “**adattamenti ragionevoli**” [C. 21.5.2019, n. 13649; C. 26.10.2018, n. 27243, *Leggi d’Italia*], sulla base dell’art. 5 della direttiva 2000/78/CE e del d.lgs. 216/2003, che comprendono anche azioni formative, qualora la loro adozione non comporti un onere economico eccessivo per il datore di lavoro [si v. BARBERA (7), 77]. Da questo punto di vista, l’obbligo di adozione di soluzioni ragionevoli previsto dal d. lgs. n. 216/2003 per la garanzia del diritto al lavoro dei disabili potrebbe diventare un criterio generale utile a risolvere i casi in cui si pongono in conflitto diritti e libertà, come nel caso del licenziamento per giustificato motivo oggettivo [si rinvia a ALESSI (2), 313]. La questione più complessa, allora, riguarda l’individuazione del punto oltre il quale l’onere (economico) di riclassificazione imposto al datore di lavoro diviene eccessivo, e dunque irragionevole, non potendosi però escluderlo a priori. Anche per questo profilo, un compito importante nell’individuazione dei contorni dell’obbligo di formazione e delle conseguenze legate alla sua violazione da parte del datore di lavoro è affidato alla contrattazione collettiva, chiamata a

integrare e specificare il precetto legale. Alcuni contratti collettivi stipulati dopo la riforma dell'art. 2103 c.c. contengono in effetti alcune previsioni in materia di formazione in occasione del mutamento di mansioni, anche solo *sub specie* di obblighi di consultazione sindacale [su questi aspetti si v. D'ADDIO (25), 89; FALSONE (30), 11].

VIII. Mansioni e rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (rinvio)

Sulla disciplina delle mansioni nel rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni si v. *sub art.* 52, d.lgs. n. 165/2001.

IX. Il trasferimento del lavoratore: nozione e presupposti (art. 2103, c. 8)

La rilevante modifica dell'impianto dell'art. 2103 c.c. intervenuta nel 2015 per effetto dell'art. 3, d.lgs. 15.6.2015, n. 81, non ha inciso sulla disciplina del trasferimento del lavoratore, tuttora regolato dalla lapidaria previsione secondo la quale "il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" [per un approfondimento monografico sull'istituto del trasferimento, cfr. CALÀ (18)]. **Il trasferimento consiste nel mutamento del luogo di esecuzione della prestazione del lavoratore**, il quale, dall'originaria unità produttiva di provenienza, viene assegnato ad una nuova unità produttiva di destinazione. La delimitazione della nozione di trasferimento ha impegnato dottrina e giurisprudenza su un duplice versante: 1) la definizione del concetto di "unità produttiva"; 2) la precisazione degli elementi che distinguono il trasferimento da figure affini quali la trasferta.

La qualificazione del trasferimento come spostamento da un'unità produttiva ad un'altra rende ineludibile affrontare il **problema della definizione del concetto di unità produttiva**, dal momento che quest'ultima assurge ad elemento costitutivo della fattispecie di cui all'art. 2103, c. 8, c.c. [in generale, sulla nozione di unità produttiva cfr. TURSI (93), 294]. Il dibattito sul punto ha visto confrontarsi due diversi modi di intendere il concetto di "unità produttiva". Il primo, e minoritario, orientamento è incline ad assegnare a tale espressione una pluralità di significati a seconda della finalità garantistica perseguita dalla norma in cui il riferimento all'unità produttiva è inserito [c.d. **tesi "pluralista"**: cfr., ad esempio, CALÀ (18), 61]. Il secondo orientamento, accolto dalla dottrina e dalla giurisprudenza prevalenti, è invece teso a valorizzare la sostanziale unitarietà della nozione di unità produttiva, ancorandone il significato alla dimensione tecnico organizzativa ricavabile dall'art. 35 St. lav. [c.d. **tesi "unitaria"**: cfr. BROLLO (15), 1553]: pertanto, per unità produttiva deve intendersi "ogni articolazione autonoma dell'azienda, avente, sotto il profilo funzionale e finalistico, idoneità ad esplicare in tutto o in parte l'attività di produzione di beni o di servizi dell'impresa stessa, della quale è elemento organizzativo" [C. 6.8.1996, n. 7196, *GI* 1998, 936, nt. FANTINI; C. 14.6.1999, n. 5892, *RIDL* 2000, II, 702, nt. LASSANDARI; più recentemente, C. 30.9.2014, n. 20600, *Leggi d'Italia*]. In quest'ottica, lo sposta-

mento del lavoratore da un ufficio a un altro riconducibile alla medesima unità produttiva, così come sopra definita, non dovrebbe costituire un trasferimento ai sensi dell'art. 2103 c.c. Questo discorso, tuttavia, vale solo in linea di principio, dal momento che in giurisprudenza non mancano pronunce di segno diverso, volte a valorizzare, nel caso concreto, il verificarsi di uno **spostamento geografico di apprezzabile entità**, anche all'interno di una medesima unità produttiva [cfr. C. 18.5.2010, n. 12097, secondo la quale "la nozione di trasferimento del lavoratore ... non è configurabile quando lo spostamento venga attuato nell'ambito della medesima unità produttiva, salvo i casi in cui l'unità produttiva comprenda uffici notevolmente distanti tra loro"; C. 26.5.1999, n. 5153, secondo cui "nel caso di spostamento territoriale (ad esempio da un comune all'altro o comunque a distanza tale da comportare per il lavoratore disagi personali o familiari) l'unità produttiva non è necessariamente quella di cui all'art. 35 St. lav., ma può essere identificata con qualunque sede aziendale, senza requisiti dimensionali"].

33 La disciplina prevista dall'art. 2103 c.c. per il trasferimento del lavoratore non è ritenuta applicabile alla **trasferta**, rispetto alla quale è opportuno tracciare una linea di demarcazione. La giurisprudenza ha da tempo ravvisato l'elemento distintivo tra le due fattispecie nella temporaneità dello spostamento: "**la trasferta si distingue dal trasferimento** perché è indefettibilmente caratterizzata dalla temporaneità dell'assegnazione del lavoratore ad una sede diversa da quella abituale", mentre il trasferimento si sostanzia in un "mutamento (tendenzialmente) definitivo e non già temporaneo" [così C. 6.10.2008, n. 24658. Cfr. anche C. 14.8.1998, n. 8004, *Leggi d'Italia*]. In particolare, in forza della natura temporanea e contingente della prestazione resa in regime di trasferta, questa si caratterizza per la "permanenza di un legame funzionale" con l'unità produttiva di provenienza [C. 21.3.2006, n. 6240; C. 19.11.2001, n. 14470, *Leggi d'Italia*]. La distinzione concettuale fra trasferimento e trasferta si riverbera inoltre sulle relative indennità: mentre l'indennità di trasferimento ha natura essenzialmente retributiva, e per questo è assoggettata a contribuzione previdenziale e imposizione fiscale, l'indennità di trasferta ha natura "in parte restitutiva" [BROLLO (15), 1569].

34 Il trasferimento del lavoratore costituisce una delle tipiche forme in cui al datore è consentito esercitare il potere direttivo, sotto forma di *jus variandi*, modificando unilateralmente il luogo di adempimento della obbligazione di lavoro - di norma coincidente con l'unità produttiva cui il prestatore è assegnato - in deroga a quanto previsto dall'art. 1182 c.c. L'esigenza di contemperare, da un lato, l'interesse dell'imprenditore al proficuo utilizzo della manodopera secondo criteri di efficienza organizzativa e, dall'altro, l'interesse del lavoratore "a non essere estromesso [...] dall'unità produttiva in cui è inserito" [VALLEBONA (94), 74] ha indotto il legislatore a prevedere che la modifica del luogo di esecuzione della prestazione, decisa unilateralmente dall'imprenditore, debba essere sorretta dalla **sussistenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive**, che in caso di controversia devono essere allegate e provate dal datore di lavoro [C. 18.1.2019, n. 1383, *Leggi d'Italia*]. La modalità "aperta" con cui la norma pre-

vede la sussistenza di comprovate ragioni giustificative ha gravato le corti di un corposo lavoro di specificazione delle ipotesi concrete. Sul punto, la casistica è assai varia [cfr. ZOLI (101), 709]. Con riferimento al **profilo dell'organizzazione aziendale**, la Cassazione ha stabilito che le ragioni giustificative sussistano “quando il mutamento della sede di lavoro sia determinato dalla soppressione del posto di lavoro e delle relative mansioni (ovvero da una ristrutturazione organica)” e dalla sua ricostituzione nell'organico della sede di destinazione [C. 18.10.1996, n. 9086; si veda anche C. 27.11.2002, n. 16801, *Leggi d'Italia*]; risulta *a fortiori* giustificato il trasferimento disposto a seguito di soppressione dell'intera unità produttiva presso cui il lavoratore originariamente prestava servizio [C. 29.3.2000, n. 3827, *GC* 2001, I, 1073, nt. BRUN], ovvero in caso di trasferimento dell'intera unità produttiva [C. 18.11.1998, n. 11634]. La soppressione del posto presso l'unità di provenienza non è stato considerato presupposto indefettibile, sicché “le ragioni aziendali possono riguardare sia l'unità produttiva di provenienza, nella quale ad esempio non ci sia più bisogno di quel lavoratore ... sia l'unità produttiva di arrivo, nella quale ci sia necessità di ricoprire una determinata posizione preesistente o di nuova istituzione” [VALLEBONA (94), 74; BOLLANI (11), 42]; in proposito, la Cassazione ha affermato che “non pare necessaria la dimostrazione dell'inevitabilità del provvedimento, sotto il profilo della sicura inutilizzabilità del dipendente presso la sede di provenienza”, poiché “sufficiente a sorreggere il trasferimento è, infatti, anche la sola ‘vacanza’ ... del posto di destinazione del lavoratore trasferito” [così C. 9.6.1993, n. 6408, *Leggi d'Italia*. Da segnalare, però, un filone giurisprudenziale di merito che richiedeva la sussistenza delle comprovate ragioni in entrambe le unità produttive coinvolte: cfr. ad esempio T. Milano 6.11.1993, *D&L* 1994, 323; P. Milano 4.9.1995, *D&L* 1996, 154]. La giurisprudenza, tuttavia, ha sindacato la razionalità del trasferimento laddove, per soddisfare le esigenze dell'unità di destinazione, si sia determinato un vuoto nell'organico dell'unità di provenienza, da soddisfare mediante il trasferimento di un lavoratore da una terza unità [C. 29.7.2003, n. 11660, *Leggi d'Italia*]. Con riferimento ai **profili attinenti alla professionalità del lavoratore**, da valutare comunque in connessione con le esigenze organizzative, è stato ritenuto ammissibile un trasferimento motivato con la maggiore utilità del lavoratore presso la sede di destinazione, in considerazione della particolare esperienza acquisita [cfr. C. 18.2.1994, n. 1563, *Leggi d'Italia*]; in una situazione inversa, è stata ritenuta percorribile la via del trasferimento ad altra unità produttiva, con assegnazione a diverse mansioni, di un lavoratore inidoneo a svolgere la funzione assegnatagli – nella fattispecie: preposto ad un centro elaborazione dati – nell'unità di provenienza [C. 25.5.1996, n. 4823, *Leggi d'Italia*]; per lo più si nega, invece, che il trasferimento possa essere giustificato da finalità di arricchimento professionale del lavoratore [cfr. P. Caserta 7.6.1984; P. Milano 21.8.1987; P. Roma 6.2.1995]. La sussistenza delle comprovate ragioni oggettive vale ad **escludere la rilevanza del consenso** del lavoratore trasferito. Il giudice che sia chiamato a pronunciarsi sulla legittimità del trasferimento deve verificare l'effettiva sussistenza delle ragioni addotte e la loro connessione causale con lo spostamento dello specifico lavoratore interessato, “accertandosi che esse non siano il frutto di determinazioni irragionevoli contrarie agli obblighi di correttezza e buona fede” [C. 2.3.2011,

n. 5099; C. 23.2.1998, n. 1912, *RIDL* 1999, 2, 55, nt. TULLINI]. **Il sindacato del giudice non può essere esteso alla verifica dell'opportunità del trasferimento**, trattandosi di valutazioni che spettano al solo imprenditore ai sensi dell'art. 41 Cost. in quanto tipiche manifestazioni del potere organizzativo. La giurisprudenza **esclude che il trasferimento debba configurarsi come *extrema ratio***: esso "non deve presentare necessariamente i caratteri dell'inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una delle possibili scelte, tutte ragionevoli, che il datore di lavoro può adottare sul piano tecnico, organizzativo e produttivo" [cfr., *ex plurimis*, C. 2.3.2011, n. 5099, e C. 2.8.2002, n. 11624, *Leggi d'Italia*; con specifico riferimento al pubblico impiego, cfr. C. 11.5.2017, n. 11568, *D&G* 2017, 83, 14, nt. DUILIO]. Non mancano, però, pronunce più attente alla situazione personale del lavoratore trasferito, le quali, facendo leva sui principi di correttezza e buona fede, ritengono che il datore, tra "differenti soluzioni organizzative, per lui paritarie" sia tenuto a "preferire quella meno gravosa per il dipendente" che dimostri la sussistenza di serie ragioni familiari ostative al trasferimento [cfr., ad esempio, C. 28.1.2016, n. 1608 e C. 28.7.2003, n. 11597, *Leggi d'Italia*]. Una protezione ancora più intensa è accordata ai lavoratori che abbiano responsabilità di cura nei confronti di familiari disabili conviventi ai sensi dell'art. 35, c. 5, l. 5.2.1992, n. 104: in tali ipotesi - nelle quali il lavoratore "ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede" - il trasferimento può essere disposto solo in casi estremi (ad esempio per incompatibilità ambientale o per integrale soppressione della posizione lavorativa), laddove costituisca l'unica alternativa all'interruzione del rapporto di lavoro [cfr. C. s.u. 9.7.2009, n. 16102, *GC* 2010, 10, 2257, nt. BUFFA; C. 12.12.2016, n. 25379; C. 12.10.2017, n. 24015, *RIDL* 2018, II, 91, nt. DI NOIA].

- 35** In assenza di una specifica previsione in proposito, **si ritiene che per disporre il trasferimento di un lavoratore non debbano essere rispettati particolari requisiti estrinseci** quali, ad esempio, la forma scritta della comunicazione, il rispetto di un termine di preavviso o la contestuale specificazione dei motivi posti a base della decisione datoriale. Malgrado ciò, la giurisprudenza ha per lungo tempo ritenuto che il datore fosse tenuto alla specificazione dei motivi a fronte di espressa richiesta proveniente dal lavoratore interessato, in analogia a quanto previsto in materia di licenziamento [cfr., *ex plurimis*, C. s.u. 15.7.1986, n. 4572 e C. 25.5.1996, n. 4823, *GC* 1996, 11, 2919, nt. GRAGNOLI; da segnalare anche C. 18.3.2015, n. 5434, la quale richiede che le ragioni siano "enunziate in sintesi" nell'atto che dispone il trasferimento, per poi essere eventualmente integrate in seguito]. Tuttavia, la Cassazione ha recentemente adottato una posizione meno restrittiva, sottolineando come "il provvedimento di trasferimento non sia soggetto ad alcun onere di forma e non debba contenere necessariamente l'indicazione dei motivi, né il datore di lavoro abbia l'obbligo di rispondere al lavoratore che li richieda" [cfr., da ultimo, C. 18.1.2019, n. 1383 e C. 13.1.2017, n. 807, *Leggi d'Italia*]: in questo modo, il momento in cui il datore è chiamato a dar conto dei motivi è spostato al giudizio, durante il quale egli ha l'onere di allegare e provare le fondate ragioni che hanno determinato il trasferimento. È pacificamente

ammesso che, a maggior tutela della posizione del lavoratore, eventuali requisiti formali possano essere previsti dalla contrattazione collettiva. In considerazione del disagio che un trasferimento è idoneo ad arrecare al lavoratore, si ritiene che, pur in assenza di una disciplina collettiva, l'obbligo di preavviso possa essere desunto ai generali principi di correttezza e buona fede [VALLEBONA (94), 75].

X. Il trasferimento disciplinare e il trasferimento per incompatibilità ambientale

Secondo l'opinione dottrinale prevalente, il combinato disposto dell'art. 7, c. 4, **36** St. lav., contrario all'irrogazione di sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro, e dell'art. 2103 c.c., che limita le ragioni giustificatrici del trasferimento a quelle di carattere oggettivo, determina **l'esclusione della funzione disciplinare del trasferimento del lavoratore** [per un *excursus* della dottrina sul punto cfr. BROLLO (15), 1561. In giurisprudenza, cfr. C. 6.3.1975, n. 832, la quale ha ritenuto illegittimo il trasferimento per ragioni disciplinari del lavoratore in quanto sanzione atipica]. In linea generale, il provvedimento di trasferimento adottato per ragioni soggettive è quindi da considerarsi nullo per contrarietà a norme imperative. Non mancano però isolate pronunce della Suprema Corte che ammettono la possibilità di utilizzare il **trasferimento come sanzione atipica che colpisca il lavoratore in caso di gravi mancanze, purché ciò sia previsto dalla contrattazione collettiva** [cfr., ad esempio, C. 27.6.1998, n. 6383, *RIDL* 1999, II, 356, nt. PILATI, secondo la quale "il luogo della prestazione lavorativa non costituisce, di per sé ed in via generale, un elemento essenziale ed immutabile del rapporto di lavoro", sicché "la norma pattizia, relativa al trasferimento disciplinare, non è di per sé in contrasto con il divieto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, di disporre sanzioni disciplinari che comportino un mutamento definitivo del rapporto di lavoro"; cfr. anche C. 9.5.1990, n. 3811, *Leggi d'Italia*]. Qualora si ritenga ammissibile che il trasferimento abbia, in alcune ipotesi circoscritte, natura disciplinare, il lavoratore deve beneficiare della procedura di garanzia prevista dall'art. 7 St. lav.

L'orientamento più recente, e ormai consolidato, della Corte di Cassazione, pur **37** negando che il trasferimento del lavoratore possa essere disposto in funzione punitiva, ammette che la condotta del soggetto possa essere rilevante ai fini della valutazione della sussistenza delle ragioni giustificatrici dell'atto datoriale, come nel caso del c.d. "**trasferimento per incompatibilità ambientale**". Questo avviene quando il comportamento del lavoratore sia tale da costituire un elemento di grave turbativa dell'ambiente di lavoro, generando "uno stato di disorganizzazione e disfunzione nell'unità produttiva" [così C. 9.3.2001, n. 3525 e, più recentemente, C. 26.10.2018, n. 27226, *Leggi d'Italia*]. Il trasferimento, nel momento in cui si configura come **rimedio a una situazione di disfunzione organizzativa** determinata dalla condotta del lavoratore, è infatti ritenuto sorretto dalle "comprovate ragioni" di cui all'art. 2103 c.c.; il che non preclude l'esercizio del potere sanzionatorio del datore, qualora la condotta, oltre a produrre effetti distorsivi sul piano tecnico-organizzativo, sia anche disciplinarmente rilevante

in quanto ascrivibile a una “colpa” del lavoratore [cfr. C. 6.7.2011, n. 14875; C. 1.9.2003, n. 12735; C. 21.10.1997, n. 10333, *Leggi d'Italia*, la quale precisa: “il trasferimento del lavoratore, che segua l’irrogazione di una sanzione disciplinare, non assume, per effetto di questo solo rapporto cronologico, esso stesso valore sanzionatorio, ben potendo un fatto disciplinarmente rilevante costituire, altresì, una delle ragioni tecniche, organizzative o produttive previste dall’art. 2103 c.c. ai fini della legittimità del trasferimento”]. Le due ipotesi più frequenti di trasferimento per incompatibilità ambientale sono quelle dell’assegnazione ad altra unità produttiva, in via cautelare, del lavoratore sottoposto ad indagine penale [cfr. C. 9.3.2001, n. 3525; C. 7.12.1989, n. 5423, *Leggi d'Italia*] e del trasferimento dovuto ad una situazione di grave conflittualità tra colleghi [cfr. C. 1.9.2003, n. 12735; C. 2.9.2008, n. 22059, *ADL* 2009, 2, 541, nt. ALVINO; C. 5.11.2013, n. 24775, *D&G* 2013, 1537, nt. MARINO], sebbene non manchino ipotesi più insolite [cfr. C. 22.8.2013, n. 19425, dove le comprovate ragioni di cui all’art. 2103 c.c. sono state rinvenute nel “clima di tensione, sfiducia e sospetto” venutosi a creare in una sezione di tribunale nella quale operava una dipendente del Ministero che soleva affidare lo svolgimento di perizie estimatorie al proprio marito].

XI. Trasferimento illegittimo e autotutela del lavoratore

- 38** Da alcuni anni, la Giurisprudenza della Suprema Corte attribuisce al trasferimento ingiustificato la **“doppia natura” di inadempimento contrattuale e di atto improduttivo di effetti, in quanto nullo** [cfr. PISANI C. (77), 1601]. In particolare, si afferma che, in presenza di un trasferimento non sorretto dalle ragioni obiettive richieste dall’art. 2103 c.c., “è configurabile una condotta datoriale illecita, che giustifica la mancata ottemperanza a tale provvedimento da parte del lavoratore, sia in attuazione di un’eccezione di inadempimento ai sensi dell’art. 1460 c.c. sia sulla base del rilievo che gli atti nulli non producono effetti” [cfr. C. 5.12.2017, n. 29054, *ADL* 2018, 4-5, 1310; C. 16.5.2013, n. 11927; C. 23.3.2012, n. 4709, *GI* 2013, 7, 1601; C. 30.12.2009, n. 27844; C. 10.11.2008, n. 26920; C. 25.7.2006, n. 16907; C. 9.3.2004, n. 4771, *LG* 2004, 881; C. 20.12.2002, n. 18209, *Notiziario di Giurisprudenza del Lavoro* 2003, 331]. La nullità discende dalla contrarietà a norma imperativa (l’art. 2103 c.c.). L’atto di trasferimento non sorretto dalle previste ragioni giustificative è da ritenersi nullo per contrarietà a norma imperativa ai sensi dell’art. 1418, c. 1, c.c. e, dunque, inidoneo a produrre effetti, con la conseguenza che il lavoratore sarebbe legittimato a rifiutare lo svolgimento di una prestazione estranea al vincolo contrattuale [sul punto cfr. VALLEBONA (94), 83; BROLLO (15), 1565].
- 39** In caso di trasferimento illegittimo, ossia non sorretto dalle ragioni giustificatrici richieste dall’art. 2103 c.c., al lavoratore è data la possibilità del **rifiuto di eseguire la prestazione presso l’unità produttiva di destinazione**. L’esercizio di tale forma di autotutela si basa sulla qualificazione del trasferimento illegittimo come inadempimento parziale del contratto di lavoro [BROLLO (15), 1566; in giurisprudenza, *ex plurimis*, cfr. C. 20.12.2002, n. 18209, *Leggi d'Italia*], al quale il lavoratore può reagire facendo ricordo all’*exceptio inadimpleti contractus* di

cui all'art. 1460 c.c., tipico strumento di autotutela privata finalizzato alla conservazione dell'equilibrio delle posizioni sostanziali delle parti [BIGLIAZZI GERI (9), 2]. Tuttavia, poiché ai sensi dell'art. 1460, c. 2, "non può rifiutarsi l'esecuzione se, avuto riguardo alle circostanze, il rifiuto è contrario alla buona fede", la giurisprudenza si è interrogata su quali condotte l'*excipiens* sia in concreto legittimato a tenere allorché intenda resistere all'esercizio esorbitante del potere direttivo da parte del datore. Secondo un **orientamento minoritario**, il lavoratore non potrebbe rifiutarsi di eseguire la prestazione nella sede di destinazione, essendo prevalente, in prima battuta, il dovere di osservare le disposizioni impartite dall'imprenditore ai sensi degli artt. 2086 e 2014 c.c., che solo in un momento successivo potrebbero essere contestate in giudizio, eventualmente anche mediante un'azione cautelare ai sensi dell'art. 700 c.p.c. In questa prospettiva, il lavoratore potrebbe legittimamente invocare l'art. 1460 c.c., rendendosi inadempiente, solo in caso di totale inadempimento della controparte [C. 26.9.2016, n. 18866, *Leggi d'Italia*; in dottrina cfr. VALLEBONA (94), 85]. L'**orientamento prevalente** nega la sussistenza di una presunzione di legittimità dei provvedimenti aziendali, tale da imporre la loro ottemperanza fino a un contrario accertamento in giudizio, e ammette l'**esercizio dell'autotutela**, mediante il rifiuto di ottemperare all'ordine di trasferimento, senza la necessità che debba essere preventivamente esperita un'azione giudiziale, riconoscendo quindi allo strumento di cui all'art. 1460 c.c. la natura di "eccezione in senso sostanziale" suscettibile di essere fatta valere in via stragiudiziale: pertanto, a fronte dell'inadempimento della controparte, il lavoratore sarebbe senz'altro legittimato a sospendere l'esecuzione della prestazione [C. 20.12.2002, n. 18209. In senso conforme: C. 8.2.1999, n. 1074; C. 10.11.2008, n. 26920; C. 30.12.2009, n. 27844; C. 16.5.2013, n. 11927, *Leggi d'Italia*. In dottrina, cfr. FERRANTE (34), 163]. Il difetto delle "comprovate ragioni" richieste dall'art. 2103 c.c., tuttavia, è condizione necessaria ma non sufficiente a tenere indenne l'*excipiens* dai rischi connessi al rifiuto di rendere la prestazione, il quale, ai sensi dell'art. 1460, c. 2, deve comunque essere conforme ai parametri di correttezza e buona fede imposti dall'art. 1375 c.c. [da ultimo C. 10.1.2019, n. 434; C. 11.4.2018, n. 11408]. Tra le circostanze cui la giurisprudenza assegna rilievo ai fini della valutazione *ex fide bona* rientrano: a) la gravità dell'inadempimento datoriale; b) l'impatto che il trasferimento è idoneo a produrre sulla situazione personale e familiare del lavoratore, soprattutto in caso di spostamenti geografici di rilevante entità [C. 8.2.1999, n. 1074; C. 5.4.2007, n. 8584, *Leggi d'Italia*], ad esempio con cambio di abitazione [C. 15.4.2002, n. 5444; C. 14.7.2014, n. 16087, *DRI* 2015, 2, 497, nt. AZZONI]; c) la comunicazione stragiudiziale dei motivi per cui si rifiuta la prestazione [C. 23.11.1995, n. 12121, *RIDL* 1996, II, 796]; d) la proporzionalità tra inadempimento e reazione ad esso, spesso ravvisata nel fatto che al rifiuto del trasferimento si accompagni l'offerta di svolgere la prestazione presso la sede originaria [C. 29.2.2016, n. 3959, e C. 5.12.2017, n. 29054, *ADL* 2018, 4-5, 1310, nt. RAVELLI].

XII. La nullità dei patti contrari

- 40 La nullità colpisce non solo quei patti volti ad aggirare la disciplina legale delle mansioni, ma anche quegli accordi che mirino a neutralizzare la norma che impone la sussistenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive quale presupposto per il legittimo esercizio del potere di trasferire il lavoratore. Tra i **patti vietati, e quindi nulli**, sono certamente da annoverare quelli c.d. “**preventivi**”, con i quali le parti si accordano per attribuire al datore di lavoro la facoltà di disporre un trasferimento indipendentemente dalla sussistenza di ragioni giustificative [VALLEBONA (94), 82]. Più controversa è l’ipotesi in cui il consenso del lavoratore sia prestato durante lo svolgimento del rapporto: secondo alcuni autori, si deve “escludere che il consenso prestato dal lavoratore valga di per sé a rendere legittimo il trasferimento” [BOLLANI (11), 45]. La giurisprudenza tende comunque a valutare con minore rigore l’ipotesi in cui il trasferimento - anche nell’ipotesi in cui facciano difetto le ragioni giustificative - venga disposto a seguito di **espressa domanda del lavoratore**, purché la volontà dello stesso si sia formata in modo libero. Secondo un orientamento consolidato, le limitazioni imposte dall’art. 2103, c. 8, “non operano nel caso in cui il mutamento di mansioni od il trasferimento siano stati disposti a richiesta dello stesso lavoratore, ossia in base ad un’esclusiva scelta dello stesso, pervenuto a tale unilaterale decisione senza alcuna sollecitazione, neppure indiretta, del datore di lavoro” [C. 20.5.1993, n. 5695, RGL 1994, II, 1044].

BIBLIOGRAFIA: (1) ALESSI, *Professionalità e contratto di lavoro*, Milano, 2004; (2) ALESSI, *Il giustificato motivo oggettivo: per una rilettura del pensiero di Mario Napoli*, RGL 2018, I, 309; (3) ALESSI, *Professionalità, contratto di lavoro e contrattazione collettiva, oggi, Professionalità Studi* 2018, 23; (4) AMENDOLA, *Art. 13. Prestazione del lavoro*, in AMOROSO-DI CERBO-MARESCA (a cura di), *Diritto del lavoro*, Vol. I, Milano 2017, 892; (5) AVONDOLA, *La riforma dell’art. 2103 c.c. dopo il Jobs Act*, RIDL 2016, II, 369; (6) BALANDI, *Formazione e contratto di lavoro*, GDLRI 2007, 135; (7) BARBERA, *Le discriminazioni basate sulla disabilità*, in EAD. (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Milano 2017, 77; (8) BELLAVISTA, *La derogabilità assistita nel d.lgs. n. 276/2003*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, n. 35/2004, (9) BIGLIAZZI GERI, *Risoluzione per inadempimento – Tomo II, Artt. 1460-1462*, in *Commentario al Codice Civile Scialoja-Branca*, Bologna-Roma, 1988; (10) BINI, *Dall’equivalenza professionale all’equivalenza economica delle mansioni. Questioni ermeneutiche e prime osservazioni*, ADL 2014, 1240; (11) BOLLANI, *Trasferimento dei lavoratori*, Dcomm, XVI, Torino 1999, 35; (12) BOLOGNA, *Mansioni e derogabilità individuale assistita*, Temilavoro.it 2018, 1; (13) BRINO, *La certificazione dei contratti di lavoro tra qualificazione del rapporto e volontà assistita*, LD 2006, 383; (14) BROLLO, *Art. 2103. La mobilità interna del lavoratore: mutamento di mansioni e trasferimento*, in SCHLESINGER, diretto da, *Commentario al Codice Civile*, Milano, 1997; (15) BROLLO, *Il trasferimento del lavoratore*, in CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento - Tomo II*, in *Il diritto del lavoro*, commentario diretto da CARINCI F., Torino, 2007, 1549;

(16) BROLLO, *Disciplina delle mansioni (art. 3)*, in CARINCI F. (a cura di), *Commento al d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, e-Book ADAPT 2015, n. 48, 29; (17) BROLLO, *Le mansioni: la rivoluzione promessa nel Jobs Act, Labor*, 2017, 619 ss.; (18) CALÀ, *Il trasferimento del lavoratore*, Padova 1999; (19) CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, GDLRI 2004, 1; (20) CARINCI F.-ZILIO GRANDI, *La politica del lavoro del Governo Renzi. Atto I*, Adapt University Press 2014, n. 78; (21) CARUSO, *Occupabilità, formazione e «capability» nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, GDLRI 2007, 1; (22) CARUSO, *Strategie di flessibilità funzionale dopo il Jobs Act: fordismo, post-fordismo e industria 4.0*, GDLRI 2018, 81; (23) CESTER, *La modifica in pejus delle mansioni nel nuovo art. 2103 c.c.*, GDLRI 2016, 167; (24) CORTI, *Jus variandi e tutela della professionalità dopo il “Jobs Act” (ovvero cosa resta dell’art. 13 dello Statuto dei Lavoratori)*, *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro* 2016, 39; (25) D’ADDIO, *La tutela e lo sviluppo della professionalità nella più recente contrattazione collettiva*, *Professionalità Studi* 2018, 72; (26) DE ANGELIS, *Note sulla nuova disciplina delle mansioni ed i suoi (difficilissimi) rapporti con la delega*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, n. 263/2015; (27) DEL GAISO, *La Cassazione applica l’equivalenza professionale al demansionamento anteriore all’entrata in vigore del Jobs Act*, RIDL 2016, II, 511; (28) DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in CIPRIANI-GRAMOLATI-MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze 2018, 225; (29) DI CARLUCCIO, *Sindacato giudiziale e autonomia collettiva nel giudizio di equivalenza delle mansioni dopo la riscrittura dell’art. 2103 cod. civ.*, in IADICICCO-NUZZO (a cura di), *Le riforme del diritto del lavoro: politiche e tecniche normative*, Napoli 2016, 237; (30) FALSONE, *Ius variandi e ruolo della contrattazione collettiva*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, n. 308/2016; (31) FALSONE, *La professionalità e la modifica delle mansioni: rischi e opportunità dopo il Jobs Act*, *Professionalità Studi* 2018, 31; (32) FERLUGA, *Tutela del lavoratore e disciplina delle mansioni*, Milano 2012; (33) FERLUGA, *Le modifiche unilaterali in pejus nella disciplina delle mansioni*, ADL 2017, 25; (34) FERRANTE, *Potere e autotutela nel contratto di lavoro subordinato*, Torino 2004; (35) FERRANTE, *La nuova disciplina delle mansioni del lavoratore (art. 3, d. lgs. 81/2015)*, *I Quaderni del CEDRI*, n. 1/2015; (36) FERRANTE, *Nuova disciplina delle mansioni del lavoratore*, in VARESI-PANDOLFO-MAGNANI, *I contratti di lavoro: commentario al d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’art. 1, comma 7, della l. 10 dicembre 2014, n. 183*, Torino 2016, 31; (37) FIORILLO-PERULLI (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, Torino 2015; (38) GARGIULO, *L’equivalenza delle mansioni nel contratto di lavoro*, Soveria Mannelli 2008; (39) GARGIULO, *Lo ius variandi nel “nuovo” art. 2103 cod. civ.*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, n. 268/2015; (40) GARILLI, *La nuova disciplina delle mansioni tra flessibilità organizzativa e tutela del prestatore di lavoro*, GDLRI 2016, 129; (41) GAROFALO D., *Formazione e lavoro tra diritto e contratto: l’occupabilità*, Bari 2004; (42) GHERA, *Profili di costituzionalità del decreto legislativo n. 81/2015 in materia di riordino delle tipologie contrattuali e delle mansioni*, in

GHERRA-GAROFALO (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Bari 2015, 22; (43) GHERRA-GAROFALO (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Bari 2015; (44) GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli 1963; (45) GIUGNI, *Voce: Mansioni e qualifica*, EdD, Milano 1975, XXV; (46) GRAMANO, *La riforma della disciplina dello ius variandi*, in ZILIO GRANDI-BIASI (a cura di), *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, Padova 2015, 517; (47) GUARIELLO, *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, Napoli 2000; (48) IANNIRUBERTO, *Ius variandi e nuovo art. 2103 c.c.*, MGL 2016, 260; (49) LEONE, *La nuova disciplina delle mansioni: il sacrificio della professionalità "a misura d'uomo"*, LGiur 2015, 1101; (50) LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Milano 1982; (51) LISO, *Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcune recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporto di lavoro*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 257/2015; (52) LOFFREDO, *Diritto alla formazione e lavoro: realtà e retorica*, Bari 2012; (53) LOY, *La professionalità*, RIDL 2003, I, 773; (54) MAGNANI, *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, GDLRI 2004, 165; (55) MAGNANI-PANDOLFO-VARESI (a cura di), *I contratti di lavoro: commentario al D. lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della L. 10 dicembre 2014, n. 183*, Torino 2016; (56) MALZANI, *Il danno da demansionamento professionale e le sezioni unite*, DR 2006, 852; (57) MALZANI, *Il danno alla professionalità dopo le Sezioni Unite del novembre 2008*, DR 2010, 586; (58) MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova 2002; (59) MENEGOTTO, *Il nuovo jus variandi alla prova della contrattazione collettiva*, Bollettino Adapt, 12.9.2016; (60) MENEGOTTO, *La disciplina delle mansioni dopo il Jobs Act*, WP ADAPT, n. 7/2016; (61) MISCIONE, *Jobs Act: le mansioni e la loro modificazione*, LGiur 2015, 437; (62) NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di L. Mengoni*, tomo II, Milano 1995, 1158 ss.; (63) NAPOLI, *Disciplina del mercato del lavoro ed esigenze formative*, RGLPS 1997, I, 269; (64) NOGLER, *La certificazione dei contratti di lavoro*, GDLRI 2004, 239; (65) NOVELLA, *L'inderogabilità nel diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, Milano 2009; (66) NUZZO, *Il nuovo art. 2103 c.c. e la (non più necessaria) equivalenza delle mansioni*, RIDL 2015, II, 1047; (67) PAOLITTO, *La nuova nozione di equivalenza delle mansioni. La mobilità verso il basso: condizioni e limiti*, in GHERRA-GAROFALO (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Bari 2015, 159; (68) PERINA, *La tutela della professionalità nel nuovo art. 2103 cod. civ.*, in PICCININI-PILEGGI-SORDI (a cura di), *la nuova disciplina delle mansioni dopo il Jobs Act*, Roma 2016, 79; (69) PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova 1966; (70) PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Milano 1992; (71) PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore. Funzioni e limiti*, LD 2002, 397; (72) PERULLI, *La "soggettivazione regolativa" nel diritto del lavoro*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 365/2018; (73) PICCININI, *Mansioni e autonomia negoziale*, in PICCININI-PILEGGI-SORDI (a cura di), *La nuova disciplina delle mansioni dopo il*

Jobs Act, Roma 2016, 7; (74) PICCININI-PILEGGI-SORDI (a cura di), *la nuova disciplina delle mansioni dopo il Jobs Act*, Roma 2016; (75) PILATI, *Sostituzione di lavoratori in sciopero e condotta antisindacale*, *LGiur* 2018, 1140; (76) PISANI C., *La modificazione delle mansioni*, Milano 1996; (77) PISANI C., *Trasferimento, autotutela, dequalificazione*, *GI* 2013, 7, 1601; (78) PISANI C., *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, Torino 2015; (79) PISANI C., *Dall'equivalenza all'inquadramento: i nuovi limiti ai mutamenti "orizzontali" delle mansioni*, *GDLRI* 2016, 149; (80) PISANI C., *I nostalgici dell'equivalenza delle mansioni*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 310/2016; (81) PISANI C., *Lo jus variandi, la scomparsa dell'equivalenza, il ruolo dell'autonomia collettiva e la centralità della formazione nel nuovo art. 2103*, *ADL* 2016, 1114; (82) PISANI L., *L'one-re della prova del demansionamento*, *MGL* 2018, 243; (83) RAVELLI, *Trasferimento illegittimo e limiti all'autotutela del lavoratore*, *ADL* 2018, 4-5, 1310; (84) RICCIO, *La professionalità come limite al potere di scelta del datore di lavoro*, *Professionalità Studi* 2018, 53; (85) ROMAGNOLI, *Commento all'art. 13*, in SCIALOJA-BRANCA (a cura di), *Commentario dello Statuto dei diritti dei lavoratori*, Bologna-Roma 1973, 176 ss.; (86) ROMEL, *La modifica unilaterale delle mansioni*, *RIDL* 2018, I, 233; (87) SARTORI, *Mansioni e inquadramenti: il ruolo della contrattazione collettiva prima e dopo il Jobs Act*, *ADL* 2015, 1356; (88) SITZIA, *La (in)certezza del diritto nel "Jobs Act" all'italiana: mansioni e volontà individuale assistita*, *LGiur* 2016, 845; (89) SPEZIALE, *Le politiche del lavoro del Governo Renzi: il Jobs Act e la riforma dei contratti e di altre discipline del rapporto di lavoro*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 233/2014; (90) SUPPIEJ, *I poteri dell'imprenditore e i limiti derivanti dallo Statuto dei Lavoratori*, *RDL* 1972, 38; (91) TIRABOSCHI, *Prima lettura d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei rapporti di lavoro*, *Adapt Labour Studies. e-Book series*, 2015, n. 45; (92) TIRABOSCHI-CASANO (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act: commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità per il 2016)*, Milano 2016; (93) TURSI, *Unità produttiva*, *Dcomm*, XVI, Torino 1999, 294; (94) VALLEBONA, *Il trasferimento del lavoratore*, *RIDL* 1987, I, 67; (95) VALLEBONA, *Dubbi di costituzionalità per la nuova disciplina del mutamento di mansioni*, *MGL* 2016, 6; (96) VIDIRI, *La disciplina delle mansioni nel Jobs Act: una (altra) riforma mal riuscita*, *ALD* 2016, 465; (97) VOZA, *L'autonomia individuale assistita nel diritto del lavoro*, Bari 2007; (98) VOZA, *Autonomia privata e norma inderogabile nella nuova disciplina del mutamento di mansioni*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 262/2015; (99) ZILIO GRANDI-BIASI (a cura di), *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, Padova 2015; (100) ZOLI, *Mobilità del lavoro*, *EdD - Ann.*, V, Milano 2012, 855; (101) ZOLI, *Il controllo giudiziario e gli atti di esercizio del potere direttivo: il trasferimento del lavoratore e il mutamento delle mansioni*, *DRI* 2014, 3, 709; (102) ZOLI, *La disciplina delle mansioni*, in FIORILLO-PERULLI (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, Torino 2015, 333; (103) ZOPPOLI, *Certificazione dei contratti di lavoro e arbitrato: les liaisons dangereuses*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 102/2010.