

# **LINEE GUIDA**

## **PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI**

---

aggiornato al 25 settembre 2023

# **Accordo individuale di modifica delle mansioni**

Tra le novità introdotte dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, l'articolo 3 interviene profondamente sulla disciplina delle mansioni del lavoratore. Il provvedimento, approvato in attuazione della delega prevista dall'articolo 1, comma 7, lettera e), della legge 10 dicembre 2014, n.183 – cd. *Jobs act*, sostituisce, infatti, l'intero articolo 2103 del Codice civile.

Si tratta come è noto di una riforma strutturale in quanto viene completamente rivisitata la regolamentazione delle modalità di utilizzo da parte del datore di lavoro della prestazione del lavoratore oggetto del contratto di lavoro, delle ipotesi e delle relative modalità che consentono di modificarla, nonché delle conseguenze relative all'adibizione del prestatore a mansioni superiori. La finalità è quella di rendere più agevole e flessibile al datore di lavoro l'organizzazione del lavoro consentendogli l'esercizio più flessibile dello *ius variandi* e dunque di poter modificare la prestazione sia orizzontalmente che *in peius*. Tra le novità assume un ruolo centrale per le Commissioni di Certificazione la possibilità delle parti di concordare, nell'interesse del lavoratore, modifiche peggiorative alle mansioni svolte ed al conseguente inquadramento, introducendo il cd. patto di demansionamento, finora non regolamentato ed ammesso peraltro, seppure in talune ipotesi, dalla giurisprudenza. In passato era stato infatti ritenuto legittimo, ad esempio, un accordo di demansionamento tra datore di lavoro e lavoratori finalizzato alla conservazione del posto di lavoro e dunque quale alternativa al licenziamento ( *ex plurimis* Cass. n.21356/2013). Il legislatore con le modifiche *supra* regola il patto prevedendo tuttavia precise finalità e condizioni che ne consentono la stipulazione al di fuori delle quali il medesimo è nullo.

### L'ACCORDO

Il comma 6 del nuovo articolo 2103 c.c. introduce gli accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione.

*In particolare, è previsto che 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.*

Dall'analisi della norma emerge che il patto:

1. deve essere concluso su accordo delle parti;
2. nell'interesse del lavoratore;
3. presso le sedi espressamente previste, tra le quali le Commissioni di Certificazione.

Non potrà formare oggetto di conciliazione un accordo concluso precedentemente in quanto il successivo comma 9 del citato art. 2103 c.c. prevede che *“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”*.

Pertanto, un accordo concluso precedentemente, pur con finalità coerenti con la disciplina prevista ma fuori dalle sedi individuate dal legislatore, determina la nullità del medesimo patto.

Oggetto dell'accordo può essere la modifica delle mansioni, della categoria legale, dell'inquadramento al livello contrattuale previsto e della relativa retribuzione. Pertanto, il patto potrà determinare la modifica della mansione originaria senza alcun limite sia in ordine alla categoria legale prevista dall'articolo 2095 c.c. (es. da impiegato ad operaio) che del livello di inquadramento.

Di conseguenza, il nuovo inquadramento è previsto che determinerà la modifica della relativa retribuzione che potrà quindi essere inferiore rispetto a quella conseguente all'inquadramento corrispondente alle mansioni per le quali il lavoratore è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito.

Si segnala che ciò assume carattere distintivo rispetto allo *ius variandi in peius* esercitabile unilateralmente dal datore di lavoro che incontra, invece, precisi limiti sia in ordine alla mansione (deve essere nell'ambito della medesima categoria legale) che all'inquadramento corrispondente (al massimo un livello inferiore), nonché al mantenimento del livello retributivo originario.

### LE CONDIZIONI

Sono previste due precise condizioni affinché le parti possano concludere un accordo di modifica delle mansioni.

La prima condizione è la finalità del verbale che deve riguardare un interesse del lavoratore ed in particolare essere riconducibile ad una delle seguenti ipotesi:

- conservazione dell'occupazione;
- acquisizione di una diversa professionalità;
- miglioramento delle condizioni di vita.

L'altra condizione riguarda invece le modalità con cui il patto può essere concluso.

È richiesto, infatti, che l'accordo deve essere stipulato presso una delle sedi cd. protette di cui all'articolo 2113 c.c., quarto comma, c.c. oppure avanti alle commissioni di certificazione indicata dall'articolo 76 del D.lgs. 10 settembre 2003, n.276.

La finalità del legislatore è chiara: consentire la verifica della genuinità del patto di demansionamento.

Tuttavia, le parti che si rivolgeranno alle sedi delle commissioni di certificazione, oltre alla verifica della genuinità dell'accordo, potranno ottenere altresì un ulteriore vantaggio: la verifica di legittimità dell'accordo e suggerimenti circa l'eventuale modifica dello stesso.

Va infatti ricordato che le Commissioni di Certificazione, come espressamente previsto dall'articolo 81 del D.lgs. n.276/2003, possano svolgere anche l'attività di consulenza ed assistenza alle parti sia in relazione alla stipulazione che alle modifiche dell'accordo.

### LE LINEE GUIDA PER LA PROCEDURA DELLA STIPULA DEL VERBALE CONCILIAZIONE

Considerato che la legittimità di stipula del patto di demansionamento richiede due requisiti, uno di natura finalistica e l'altro di genuinità dello stesso, le Commissioni sono chiamate a verificare la presenza di un interesse del lavoratore che deve essere riconducibile ad una delle seguenti ipotesi:

- conservazione dell'occupazione;
- acquisizione di una diversa professionalità;
- miglioramento delle condizioni di vita.

A tal fine, tali elementi devono in maniera tangibile essere presenti nel verbale di conciliazione sottoscritto dalle Parti nelle sedi delle Commissioni di Certificazione.

Occorre tenere conto che, trattandosi di una procedura di conciliazione, essa segue regole e condizioni di cui all'art. 410 c.p.c.

Ai fini della genuinità dello stesso, invece, assume valenza centrale il momento della sottoscrizione dell'accordo individuale di modifica delle mansioni.

In particolare, la Commissione assume specifiche informazioni dal lavoratore.

Nella fase di sottoscrizione dell'accordo la Commissione tiene conto che *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.*

L'accordo dovrà contenere indicazioni specifiche in ordine:

- alle mansioni svolte dal lavoratore e del relativo livello di inquadramento originario;
- della retribuzione spettante anche mediante rinvio al contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro;
- dell'interesse del lavoratore a richiedere la modifica delle mansioni svolte, coerente con le previsioni legali di cui al comma 6 dell'art.2103 c.c.;
- all'indicazione della nuova mansione, della categoria legale di appartenenza, del conseguente inquadramento contrattuale e della relativa retribuzione corrispondente.

Eventuali carenze contrattuali, fermi restando i requisiti finalistici del patto, potranno essere suggeriti alle parti nell'ambito dell'attività di consulenza e assistenza della Commissione in relazione alla richiesta oggetto di certificazione.

#### SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA ACCORDO INDIVIDUALE DI MODIFICA DELLE MANSIONI

<b>Forma:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scritta</li> </ul>
<b>Oggetto:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accordo scritto tra le parti di modifica delle mansioni del livello e della categoria legale</li> </ul>
<b>Ipotesi che ne legittimano la stipula:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conservazione dell'occupazione;</li> <li>• acquisizione di una diversa professionalità;</li> <li>• miglioramento delle condizioni di vita</li> </ul>
<b>Contenuto:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mansioni svolte dal lavoratore e del relativo livello di inquadramento originario;</li> <li>• retribuzione spettante anche mediante rinvio al contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro;</li> <li>• interesse del lavoratore a richiedere la modifica delle mansioni svolte, coerente con le previsioni legali di cui al comma 6 dell'art.2103 c.c.;</li> <li>• indicazione della nuova mansione, della categoria legale di appartenenza, del conseguente inquadramento contrattuale e della relativa retribuzione corrispondente.</li> </ul>
<b>Chi può assistere il lavoratore:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>