

Lavoro. La Corte: semaforo rosso anche se decisi per evitare il licenziamento

Vietati i demansionamenti unilaterali

Giampiero Falasca

Il demansionamento unilaterale del dipendente, disposto a seguito di un riassetto organizzativo, non è giustificabile neanche se è finalizzato ad evitare misure più drastiche quale il licenziamento del lavoratore. Questo il principio affermato dalla sentenza della Corte di cassazione n. 21356, depositata ieri: la pronuncia va letta con attenzione, per evitare pericolosi equivoci rispetto ad alcuni principi ormai consolidati in materia, che non vengono messi in discussione dalla decisione.

Nella vicenda decisa dalla Corte, un datore di lavoro aveva soppresso una divisione aziendale e aveva spostato a nuove mansioni un dipendente addetto al ramo soppresso, senza chiedere il suo assenso. Le nuove mansioni erano nettamente inferiori a quelle precedenti ma l'azienda ri-

teneva di aver agito correttamente in quanto, mediante tale assegnazione, aveva potuto evitare il licenziamento del dipendente.

La Suprema corte ritiene invece illegittimo il comportamento dell'azienda, ricordando che l'articolo 2103 del Codice civile consente il mutamento unilaterale di mansioni, ma pone in capo al datore di lavoro l'obbligo di assegnare il dipendente a compiti equivalenti con il livello di inquadramento e la professionalità acquisita. Questo obbligo, osservano i giudici di legittimità, non può essere derogato neanche se

LE CONDIZIONI

Il riassetto organizzativo non cambia la situazione. Per poter procedere serve il via libera da parte del dipendente

il cambio di mansioni ha la finalità di evitare il licenziamento.

Tale pronuncia, come detto, deve essere letta correttamente, in quanto rischia di creare equivoci. La sentenza, infatti, ribadisce un principio pacifico secondo il quale il divieto di demansionamento posto dall'articolo 2103 del Codice civile non può essere derogato dal datore di lavoro in maniera unilaterale neanche se viene perseguito lo scopo di salvare il posto di lavoro. Paradossalmente, ma neanche tanto, questo vuol dire che a fronte di una soppressione di posizione lavorativa, se non esistono mansioni equivalenti da affidare al dipendente, l'azienda lo può licenziare mentre non lo può demansionare. Quello che non dice la sentenza, ma solo perché questo punto esula dal tema della controversia, è che la questione cambia se il dipendente accetta il deman-

sionamento. In questa ipotesi subentra un principio diverso, creato dalla giurisprudenza della Corte di cassazione, in virtù del quale il demansionamento finalizzato a salvare il posto di lavoro diventa possibile se c'è il consenso del lavoratore.

La giurisprudenza ha anche fissato le condizioni affinché il patto sia valido. In primo luogo, il demansionamento deve costituire la sola ed unica alternativa al licenziamento. Inoltre, il datore di lavoro è tenuto a verificare l'impossibilità di collocazione del dipendente in mansioni equivalenti. Infine, il lavoratore deve aver dato il proprio consenso a ricoprire le nuove (e inferiori) mansioni. Se ci sono queste condizioni, allora il patto tra l'azienda e il lavoratore sfugge alla rigida sanzione della nullità fissata dal codice civile.