

Martedì 12/02/2013

## **Produttività aziendale e ius variandi: limiti e condizioni**

A cura di: Avv. Gaspare Roma

Nel sistema delineato dal codice civile (art. 2103 c.c.), il datore di lavoro è autorizzato a cambiare unilateralmente le mansioni dei propri dipendenti solo a condizione che le nuove siano di un livello professionale almeno pari alle precedenti.

In altri termini, lo ius variandi è ammesso solo tra mansioni equivalenti, dove l'equivalenza è da intendersi in senso sostanziale (pari livello professionale) e non meramente formale (parità di livello contrattuale). In proposito, tanto la dottrina quanto la giurisprudenza ritengono che non è dato al datore di lavoro di qualificare unilateralmente l'equivalenza tra le vecchie e le nuove mansioni, dovendosi, tale equivalenza, accertare in concreto avuto riguardo all'effettivo contenuto professionale delle stesse.

La giurisprudenza ritiene, inoltre, che l'equivalenza tra le mansioni sia una cosa diversa dalla loro fungibilità (intesa come sostituibilità), che si ritiene normalmente lecita qualora non sia comunque tale da mortificare ingiustificatamente il livello professionale degli interessati.

Tuttavia, spesso l'attribuzione ai lavoratori di mansioni tra di loro fungibili, sebbene non equivalenti, costituisce per il datore di lavoro un'esigenza imprescindibile per un riassetto delle attività aziendali funzionali ad una migliore redditività.

Proprio in quest'ottica, infatti, il recente D.P.C.M. del 22 gennaio 2013 ha previsto che tra le aree di intervento aziendale la cui attivazione, da parte del datore di lavoro, può consentire l'applicazione del regime fiscale agevolato sulla retribuzione di produttività (con applicazione di un'imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%) vi sia anche quella relativa ad interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze, anche funzionali a processi di innovazione (art. 2, comma 1, lett. d). Nessun riferimento è presente, invece, all'equivalenza tra le vecchie e le nuove mansioni.

In buona sostanza, l'attuale Governo ha espressamente riconosciuto, forse per la prima volta, la possibilità che i datori di lavoro determinino a livello territoriale o aziendale e di concerto con le rappresentanze sindacali presenti in azienda e con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, programmi di mobilità di mansioni finalizzati ad integrare le competenze professionali migliorando la produttività aziendale, senza alcun limite (espresso) relativo alla parità professionale tra le vecchie e le nuove mansioni.

Spetterà, pertanto, alle parti sociali definire in ciascuno specifico contesto territoriale o aziendale quali saranno le mansioni tra loro fungibili nell'ambito delle quali potrà legittimamente esercitarsi lo ius variandi del datore di lavoro, il quale potrà quindi liberamente adibire i propri dipendenti a mansioni differenti, anche professionalmente non equivalenti, alla sola condizione che tale ius variandi sia finalizzato ad incrementi di produttività.

Potrebbero, pertanto, mutare i criteri ed i limiti in base ai quali si ritiene oggi ammissibile l'esercizio unilaterale dello ius variandi, quantomeno con riguardo alle realtà aziendali interessate da accordi collettivi di lavoro finalizzati ad incrementi di produttività. In altri termini, in tali realtà aziendali, ove l'accordo collettivo preveda l'attivazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze, il datore di lavoro potrà sempre esercitare lo ius variandi indipendentemente dall'equivalenza professionale tra le precedenti e le nuove mansioni, con possibilità, pertanto, di assegnare ai lavoratori anche mansioni professionalmente inferiori alle precedenti, derogando, così, ai principi consacrati nell'art. 2103 c.c. Nelle aziende ove non sia possibile raggiungere simili intese sindacali (per esempio per inesistenza di rappresentanze sindacali in azienda e/o per il mancato interesse delle organizzazioni sindacali a sottoscrivere accordi di tale natura), invece, resterebbe preclusa al datore di lavoro la possibilità

di adibire i propri dipendenti a mansioni professionalmente inferiori, sebbene fungibili tra di loro. In definitiva, il D.P.C.M. del 22 gennaio 2013 rischia di creare un'ingiustificata disparità di trattamento tra i lavoratori impiegati in piccole realtà aziendali (ove, con elevata probabilità, non verranno mai sottoscritti accordi sindacali di produttività) e quelli che lavorano in strutture aziendali di maggiori dimensioni, dove sono solitamente presenti rappresentanze sindacali aziendali (o RSU) e/o organizzazioni sindacali territoriali o nazionali. Nel primo caso, infatti, il datore di lavoro potrebbe non essere libero di ridistribuire le mansioni tra i lavoratori, se non garantendo un'equivalenza professionale tra le stesse, mentre nelle realtà aziendali più grandi l'imprenditore potrebbe avere maggiore libertà decisionale, assegnando ai lavoratori anche mansioni professionalmente inferiori alle precedenti alla sola condizione che siano tra di loro "fungibili". Pertanto, proprio nelle realtà più piccole e dove sarebbe necessaria una maggiore flessibilità nella gestione della forza lavoro, si rischia di restare "vincolati" ai limiti di cui all'art. 2103 c.c., mentre tali limiti potrebbero essere superati nelle aziende più grandi ove, tuttavia, una maggiore flessibilità delle mansioni potrebbe risultare meno necessaria.

Sarebbe, pertanto auspicabile che il legislatore intervenisse direttamente sull'art. 2013 c.c., prevedendo la possibilità di assegnare ai lavoratori mansioni fungibili, anche non equivalenti, ogni qualvolta tale assegnazione si rendesse necessaria per riorganizzare l'attività imprenditoriale al fine di migliorare la produttività e/o la redditività aziendale ed individuale.

Avv. Gaspare Roma