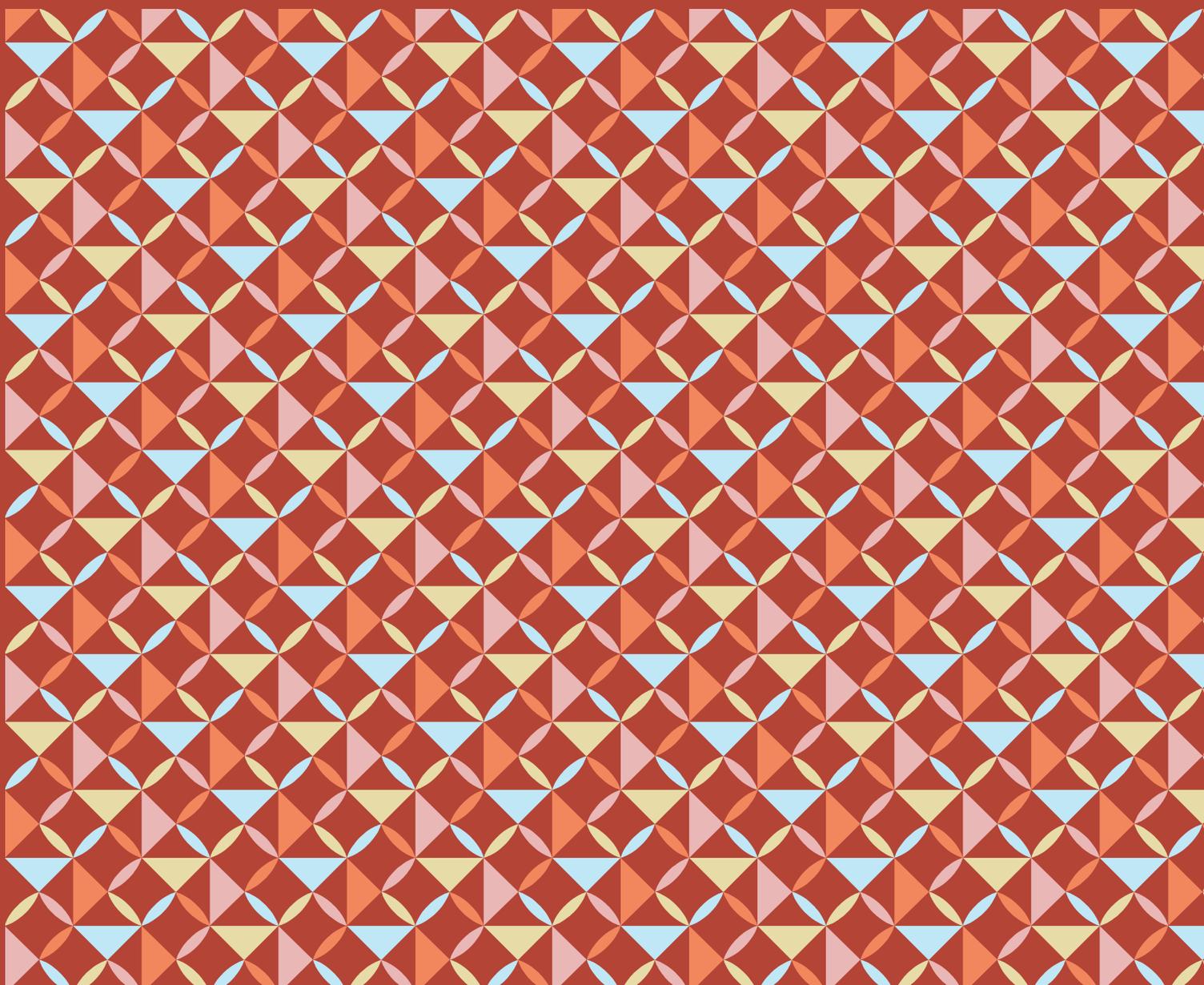


a cura di

Silvia Ciucciovino, Ilario Alvino, Maria Giovannone, Fabiola Lamberti

# TEORIA E PRASSI DELLA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI, DELL'AUTONOMIA NEGOZIALE ASSISTITA E DELLA CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO

In occasione del tredicesimo annuale della Commissione  
di certificazione dell'Università degli Studi Roma Tre





Dipartimento di Economia

COLLANA

DIPARTIMENTO DI ECONOMIA

n. 1, ottobre 2020

Economics, Policy and Law

Proceedings of the Research Days Department of Economic

A cura di Alessia Naccarato, Pasquale De Muro, Saverio M. Fratini

n. 2, gennaio 2021

Research Lines of the Department of Economics

A cura di Attilio Trezzini

n. 3, febbraio 2021

Adrian Otoiu, Adriano Pareto, Elena Grimaccia, Matteo Mazziotta, Silvia Terzi

Open Issues in Composite Indicators

A starting point and a reference on some state-of-the-art issues

n. 4, dicembre 2023

Giornate della Ricerca del Dipartimento di Economia di Roma Tre

A cura di Attilio Trezzini, Caterina Conegliani, Cristina Vaquero Piñeiro, Davide Romaniello

n. 5, maggio 2024

Il lavoro in somministrazione in Italia: quadro regolatorio,

percorsi professionali e transizioni. Un'analisi attraverso i *big data*

A cura di Silvia Ciucciiovino, Francesco Crespi, Alessandro Toscano

Università degli Studi Roma Tre  
Dipartimento di Economia

# TEORIA E PRASSI DELLA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI, DELL'AUTONOMIA NEGOZIALE ASSISTITA E DELLA CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO

In occasione del tredicesimo annuale della Commissione  
di certificazione dell'Università degli Studi Roma Tre

a cura di

Silvia Ciucciovino, Ilario Alvino,  
Maria Giovannone, Fabiola Lamberti

**6** Collana  
Dipartimento di Economia



*Roma Tre Press*

2024

Dipartimento di Economia

COLLANA

n. 6, giugno 2024

*Teoria e prassi della certificazione dei contratti, dell'autonomia negoziale assistita e della conciliazione delle controversie di lavoro*

A cura di Silvia Ciucciovino, Ilario Alvino, Maria Giovannone e Fabiola Lamberti

*Coordinamento editoriale*

Gruppo di lavoro *Roma TrE-Press*

*Cura editoriale e impaginazione*

teseo  editore Roma [teseoeditore.it](http://teseoeditore.it)

*Elaborazione grafica della copertina*

**MOSQUITO** [mosquitoroma.it](http://mosquitoroma.it)

Caratteri grafici utilizzati: Minion Pro, Awake (copertina e frontespizio); Garamond (testo).

Edizioni *Roma TrE-Press*®

Roma, giugno 2024

ISBN 979-12-5977-338-8

<http://romatrepress.uniroma3.it>

Quest'opera è assoggettata alla disciplina Creative Commons attribution 4.0 International Licence (CC BY-NC-ND 4.0) che impone l'attribuzione della paternità dell'opera, proibisce di alterarla, trasformarla o usarla per produrre un'altra opera, e ne esclude l'uso per ricavarne un profitto commerciale.



L'attività della *Roma TrE-Press* è svolta nell'ambito della Fondazione Roma Tre-Education, piazza della Repubblica 10, 00185 Roma.

## Gli Autori

**Ilario Alvino** (*Curatore*), Professore Ordinario di Diritto del Lavoro presso Sapienza Università di Roma

**Jessica Battaia**, Dottoressa di Ricerca in Diritto del Lavoro

**Paola Borghi**, Avvocato del Foro di Roma – *Data Protection Officer* della Commissione di Certificazione Roma Tre

**Silvia Ciucciovino** (*Curatrice*), Professoressa Ordinaria di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi Roma Tre – Presidente della Commissione di Certificazione Roma Tre

**Lina Del Vecchio**, Professoressa Associata di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi dell'Aquila

**Marta Giaconi**, Ricercatrice di Diritto del Lavoro presso l'Università di Milano Bicocca

**Lorenzo Giasanti**, Professore Associato di Diritto del Lavoro presso l'Università di Milano Bicocca

**Maria Giovannone** (*Curatrice*), Ricercatrice di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi Roma Tre

**Lucio Imberti**, Professore Ordinario di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi di Bergamo

**Fabiola Lamberti** (*Curatrice*), Ricercatrice di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi Roma Tre

**Francesco Longobucco**, Professore Ordinario di Diritto Privato presso l'Università degli Studi Roma Tre

**Giuseppe Ludovico**, Professore Associato di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi di Milano Statale

**Luisa Monterossi**, Dottoressa di Ricerca in Diritto del Lavoro - Docente a contratto presso l'Università degli Studi dell'Aquila

**Roberta Rainone**, Assegnista di ricerca di Diritto del Lavoro presso Sapienza Università di Roma

**Stefano Rosa**, Avvocato del Foro di Roma

**Beatrice Rossilli**, Assegnista di ricerca di Diritto del Lavoro presso Sapienza Università di Roma

**Flavia Schiavetti**, Assegnista di ricerca di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi di Bergamo

**Michele Squeglia**, Professore Associato di Diritto del Lavoro, della Previdenza Sociale e della Sicurezza presso l'Università degli Studi di Milano

**Matteo Verzaro**, Ricercatore di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi Roma Tre

## Indice

Premessa. Breve storia di un caso di successo di terza missione degli Atenei: la Commissione di certificazione dei contratti di lavoro dell'Università Roma Tre <i>Silvia Ciucciiovino</i>	11
SEZIONE I – SIGNIFICATO E FUNZIONI DELLE COMMISSIONI DI CERTIFICAZIONE	17
1. Il ruolo delle Commissioni di certificazione nel diritto del lavoro tra passato, presente e futuro: uno sguardo d'insieme <i>Silvia Ciucciiovino</i>	19
2. La disponibilità dei diritti e il ruolo della Commissione di certificazione in funzione conciliativa <i>Ilario Alvino</i>	33
SEZIONE II – LE COMMISSIONI DI CERTIFICAZIONE UNIVERSITARIE	45
3. Le Commissioni di certificazione universitarie: natura giuridica, composizione, competenza, regole di funzionamento <i>Lina Del Vecchio</i>	47
4. L'attività delle Commissioni di certificazione universitarie nel quadro della regolamentazione dell'attività "in conto terzi" delle Università <i>Marta Giacconi</i>	63
5. Attività delle Commissioni di certificazione e protezione dei dati personali <i>Paola Borghi</i>	83
SEZIONE III – LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI	95
6. Il procedimento di certificazione e gli effetti del provvedimento di certificazione <i>Luisa Monterossi</i>	97
7. Vizi del procedimento e del provvedimento di certificazione, rimedi e tentativo obbligatorio di conciliazione <i>Maria Giovannone, Luisa Monterossi</i>	111

8.	Controlli ispettivi e certificazione dei contratti di lavoro <i>Michele Squeglia</i>	127
SEZIONE IV – LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO		141
9.	Lavoro autonomo, collaborazioni coordinate e continuative, lavoro etero-organizzato: profili distintivi per la certificazione <i>Maria Giovannone</i>	143
10.	La certificazione dei contratti di agenzia e di procacciamento di affari <i>Roberta Rainone</i>	173
11.	La certificazione dei contratti di apprendistato <i>Fabiola Lamberti</i>	189
12.	La certificazione dei contratti a tempo determinato <i>Matteo Verzaro</i>	215
13.	La certificazione dei contratti part-time <i>M. Verzaro</i>	227
14.	Rapporti organici e societari e certificazione dei rapporti di lavoro <i>Maria Giovannone</i>	237
SEZIONE V – LA CERTIFICAZIONE DELLE CLAUSOLE DEI CONTRATTI DI LAVORO		251
15.	Gli accordi di riduzione della retribuzione e i limiti dell'autonomia individuale <i>Ilario Alvino</i>	253
16.	Accordi di mutamento del contratto collettivo applicato al rapporto <i>Beatrice Rossilli</i>	267
17.	Patti di non concorrenza tra autonomia dei privati e controllo dell'interprete <i>Francesco Longobucco</i>	281

SEZIONE VI – LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI IN CUI SIA DEDOTTA INDIRETTAMENTE UNA PRESTAZIONE DI LAVORO	295
18. La certificazione dei contratti di appalto <i>Luisa Monterossi</i>	297
19. La certificazione dei contratti di appalto e subappalto in ambienti sospetti di inquinamento o confinati <i>Lina Del Vecchio</i>	319
20. La certificazione dei contratti di somministrazione di lavoro <i>Stefano Rosa</i>	341
21. La certificazione dei contratti di trasporto <i>Luisa Monterossi</i>	361
22. La certificazione dei contratti di rete <i>Ilario Alvino</i>	373
SEZIONE VII – L'AUTONOMIA INDIVIDUALE ASSISTITA E IL RUOLO DELLE COMMISSIONI DI CERTIFICAZIONE	389
23. Le clausole elastiche nel part time <i>Matteo Verzaro</i>	391
24. Gli accordi di demansionamento <i>Lucio Imberti</i>	395
25. Le dimissioni e la risoluzione consensuale <i>Lorenzo Giasanti</i>	409
SEZIONE VIII – LA CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO	429
26. Rinunzie e transazioni: differenze e requisiti, tra reciproche concessioni e quietanze a saldo <i>Fabiola Lamberti</i>	431
27. I possibili titoli di imputazione delle erogazioni in denaro a favore del lavoratore <i>Flavia Schiavetti</i>	449

28.	Autonomia delle parti e obbligazione contributiva nella sospensione della prestazione lavorativa <i>Giuseppe Ludovico</i>	465
29.	I vizi degli accordi conciliativi <i>Jessica Battaia</i>	479
30.	La conciliazione telematica <i>Ilario Alvino</i>	499
31.	La negoziazione assistita <i>Fabiola Lamberti</i>	507

## Capitolo 24

### Gli accordi di demansionamento

*Lucio Imberti*

#### SOMMARIO

1. La legittimità degli accordi di demansionamento in sede protetta ai sensi del “nuovo” art. 2103 c.c., comma 6: un’ipotesi di volontà negoziale assistita – 2. Gli antifatti normativi e giurisprudenziali – 3. La preferenza dei datori di lavoro per gli accordi *ex* comma 6 rispetto alle ipotesi di demansionamento unilaterale previste dai commi 2 e 4: tenuta giuridica e costo del lavoro – 4. Le causali che legittimano il demansionamento su accordo delle parti – 5. Gli effetti del demansionamento su categoriale legale, inquadramento e relativa retribuzione – 6. Nel più sta il meno: anche il solo demansionamento (senza mutamento di categoria legale, inquadramento e retribuzione) giustifica un accordo *ex* comma 6 ... – 7. ... ma non la sola riduzione della retribuzione (senza demansionamento) – 8. I verbali “misti”: conciliazione e accordo di demansionamento

#### **1. La legittimità degli accordi di demansionamento in sede protetta ai sensi del “nuovo” art. 2103 c.c., comma 6: un’ipotesi di volontà negoziale assistita**

L’art. 2103, comma 6, c.c. – come riformulato dall’art. 3, comma 1, d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81 – dispone che «nelle sedi di cui all’art. 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».

Si tratta di un’ipotesi di volontà negoziale individuale assistita (Pisani, 2020, 87) ovvero di derogabilità assistita (Lamberti, 2020, 178) in sede pro-

tetta che abilita l'autonomia privata individuale a prevedere modifiche peggiorative rispetto a quanto previsto dall'art. 2103 c.c. al primo comma.

Al riguardo è stato opportunamente osservato che la previsione della sede protetta importa, ora, nullità, ai sensi dell'ultimo comma anche dell'attuale art. 2103, di modifiche *in peius* concordate *aliunde*, e quindi in sede non protetta (de Angelis, 2015, 9; Tampieri, 2016, 111).

## 2. Gli antefatti normativi e giurisprudenziali

Come noto, l'art. 2103, c.c. nella formulazione di cui all'art. 13, l. n. 300/1970 vietava in senso assoluto il demansionamento e sanciva la nullità di ogni patto contrario.

Ne derivava appunto che gli eventuali accordi individuali di demansionamento potevano essere dichiarati nulli (v. Maresca, 2009, 110, che ricorda come la stipulazione dei patti di demansionamento si riteneva, un tempo, assolutamente preclusa – anche all'autonomia collettiva e non solo a quella individuale – dalla disposizione contenuta nel c. 2 dell'art. 2103 c.c. per la quale «ogni patto contrario è nullo»), per quanto – come rilevato in altra parte di questo volume (v. Alvino, Cap. 15) – il divieto di demansionamento fosse stato derogato da alcune norme speciali, in funzione di tutela del posto di lavoro e/o della salute dei lavoratori (cfr.: art. 4, comma 11, l. 223/1991, in materia di licenziamenti collettivi; artt. 1, co. 7 e 4, co. 4, l. 68/1999 e 42 d. lgs. 81/2008, in materia di sopravvenuta disabilità o inabilità dovuta ad infortunio o malattia; art. 10, co. 3, l. 68/1999, in materia di aggravamento della condizione di disabilità; art. 7, d. lgs. 151/2001, a tutela delle lavoratrici in stato di gravidanza adibite a mansioni pregiudizievoli per la salute della donna; art. 229, co. 5, d. lgs. 81/2008, a tutela del lavoratore che svolga mansioni che richiedano esposizione ad un agente fisico, chimico o biologico). Tali disposizioni, peraltro, non sono state abrogate dalla riforma del 2015 e, quindi, devono essere considerate ancora oggi regole speciali rispetto alla disposizione codicistica (Brollo, 2015, 65; Sordi, 2016, 6-8).

Si era poi orientata, pur con alcune precisazioni, nella stessa direzione della derogabilità dell'art. 2103 c.c. anche la giurisprudenza in via interpretativa, laddove il demansionamento costituisse strumento utile ad evitare il licenziamento (v., in funzione ricognitiva degli orientamenti maturati, Cass., 26 febbraio 2019, n. 5621, secondo cui «da questa Corte di legittimità è stata riconosciuta la validità del cd. “patto di demansionamento”, sempre

che vi sia il consenso del lavoratore non affetto da vizi della volontà e sussistano le condizioni che avrebbero legittimato il licenziamento in mancanza di accordo (cfr. Cass. 10 settembre 2013, n. 20716; Cass. 22 agosto 2006, n. 18269; Cass. 7 febbraio 2005, n. 2375; Cass. 9 marzo 2004, n. 4790; Cass. 4 giugno 1992, n. 6822); prevale, infatti, l'interesse del lavoratore a mantenere il posto di lavoro su quello tutelato dall'art. 2103 c.c. e ciò non solo ove il demansionamento sia promosso dalla richiesta del lavoratore – il quale deve manifestare il suo consenso non affetto da vizi della volontà – ma anche allorché l'iniziativa sia stata presa dal datore di lavoro, sempreché vi sia il consenso del lavoratore e sussistano le condizioni che avrebbero legittimato il licenziamento in mancanza dell'accordo. (...); si è, in sostanza, tenuta distinta, nel vigenza del testo dell'art. 2103, precedente all'intervento legislativo di cui al d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81, l'ipotesi di un patto che disciplini l'esercizio del *ius variandi* rispetto a quella di un patto che regoli la modificazione delle mansioni: mentre nel primo caso il patto se contrario è nullo, perché lo spostamento peggiorativo finisce col soddisfare un interesse dell'imprenditore che così ottiene per altra via quello che la norma gli vieta attraverso l'esercizio del *ius variandi* (cioè si utilizza il patto in luogo del provvedimento unilaterale), nel secondo caso invece non si realizza tale situazione di contrarietà, dato che la pattuizione interviene per soddisfare un interesse del lavoratore (in termini, Cass. 20 maggio 1993, n. 5695; Cass. 8 agosto 2011, n. 17095); la derogabilità è lecita quando risulti che il consenso al demansionamento sia il frutto di una libera determinazione del lavoratore per soddisfare un suo interesse; tale consenso può anche essere espresso in modo tacito attraverso fatti univoci che attestino la volontà di aderire alla modificazione *in peius* delle mansioni»; Cass., 11 novembre 2019, n. 29100: «L'art. 2103 c.c. si deve, ..., interpretare alla stregua del bilanciamento del diritto del datore di lavoro a perseguire un'organizzazione aziendale produttiva ed efficiente e quello del lavoratore al mantenimento del posto, in coerenza con la *ratio* di numerosi interventi normativi, quali il d. lgs. n. 151 del 2001, art. 7, comma 5, la l. n. 68 del 1999, art. 1, comma 7, il d. lgs. n. 223 del 1991, art. 4, comma 11 anche come da ultimo riformulato dal d. lgs. n. 81 del 2015, art. 3, comma 2: senza necessità, ove il demansionamento rappresenti l'unica alternativa al recesso datoriale, di un patto di demansionamento o di una richiesta del lavoratore in tal senso anteriore o contemporanea al licenziamento (come invece per Cass. 18 marzo 2009, n. 6552), essendo onere del datore di lavoro, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, prospettare al dipendente la possibilità di un reimpiego in mansioni inferiori compatibili con il suo bagaglio pro-

fessionale (Cass. 19 novembre 2015, n. 23698)» (per un'approfondita e puntuale disamina delle evoluzioni interpretative dottrinali e giurisprudenziali, v. Gramano, 2022, 129-140).

Peraltro, già prima della riforma del 2015, autorevole dottrina rilevava in modo convincente e pienamente condivisibile che «non appare, ..., possibile che sia l'interprete a stabilire quali interessi del lavoratore siano meritevoli di tutela per far discendere da tale meritevolezza la validità del patto; ... . Altrimenti l'interprete diventerebbe impropriamente arbitro del bilanciamento tra interessi diversi alla professionalità, all'occupazione, alla salute, alla vita personale, agli affetti familiari ecc. ... . In altre parole il patto non potrà essere considerato valido solo se stipulato per evitare un licenziamento e non anche se finalizzato a soddisfare un interesse personale del lavoratore, ad esempio, a svolgere mansioni meno impegnative sul piano delle responsabilità o dell'impegno lavorativo (perché richiedono, in ipotesi, frequenti trasferte all'estero o ritmi intensi di lavoro) o, ancor più semplicemente, per la disponibilità a svolgere mansioni professionalmente meno qualificanti, ma in una sede di lavoro che consenta al dipendente di stare vicino alla sua famiglia e goderne gli affetti. In definitiva sembra possibile affermare che la verifica della sussistenza di un interesse del lavoratore alla stipulazione del patto può assumere rilievo nella segnalata necessità di accertare rigorosamente la genuinità della volontà del lavoratore e l'interesse effettivo e non simulato o creato artificialmente del lavoratore è un sicuro indicatore di essa, senza che rilevi il tipo o la qualità di tale interesse» (così Maresca, 2009, 112-113).

### **3. La preferenza dei datori di lavoro per gli accordi ex comma 6 rispetto alle ipotesi di demansionamento unilaterale previste dai commi 2 e 4: tenuta giuridica e costo del lavoro**

L'ipotesi di demansionamento di cui al comma 6 dell'art. 2103 c.c. avviene in sede protetta e consente – come meglio si rileverà nel § 5 e a differenza dei demansionamenti unilaterali *ex* commi 2 e 4 – un mutamento della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione.

Questi due aspetti hanno orientato – a quanto consta allo scrivente – i datori di lavoro (*rectius*: i loro consulenti) verso una marcata preferenza per la sottoscrizione di accordi *ex* art. 6, anche nei casi in cui il medesimo risultato avrebbe potuto essere raggiunto avvalendosi delle previsioni di

cui ai commi 2 e 4 del medesimo art. 2103 (cfr. Garilli, 2016, 140, secondo cui il costo per l'impresa e le incognite del giudizio, in cui potrà giocare un ruolo predominante la precomprensione del giudice, indurranno il datore di lavoro a fare ricorso, piuttosto che allo *ius variandi* unilaterale, alle modificazioni consensuali peggiorative consentite dal comma 6; in senso contrario, erano le previsioni formulate da Corti, 2016, 50, secondo cui «non si comprende bene per quale ragione il datore dovrebbe prendersi il disturbo di ottenere il consenso del prestatore quando potrà semplicemente fare uso del proprio *jus variandi*»; sull'interpretazione delle diverse norme dell'art. 2103 c.c. che prevedono l'adibizione a mansioni inferiori – vale a dire i commi 2, 4 e 6 – e sui rapporti tra le stesse, v. Liso, 2015, 10-12).

In termini di concreta gestione dei rapporti di lavoro, sul fronte datoriale l'accordo sottoscritto in sede protetta viene ritenuto – non a torto – più “stabile” nel tempo e “sicuro” negli effetti rispetto ad un demansionamento effettuato unilateralmente in seguito a modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore (comma 2) ovvero nelle altre ipotesi previste nei contratti collettivi (comma 4).

La presenza di un soggetto terzo, che accerta la libera e consapevole volontà delle parti in ordine alla modifica della disciplina contrattuale, conferisce una maggiore “tenuta giuridica” quantomeno con riferimento al momento della novazione del contratto, fermo restando ovviamente che lo svolgimento del rapporto nel prosieguo deve poi corrispondere a quanto stabilito nell'accordo medesimo.

La modifica nell'assegnazione di mansioni ai sensi dei commi 2 e 4 si presta, invece, a possibili impugnazioni e contestazioni, anche a distanza di anni, ove la decisione unilaterale del datore di lavoro si presenti viziata per assenza dei presupposti ovvero, per esempio, per altri profili inerenti alla legittimità del nuovo inquadramento, alla formazione impartita (o non impartita) al lavoratore o ancora all'eventuale danno alla professionalità dello stesso. Ciò anche in ragione del dibattito dottrinale in merito alla necessità di porre – già in termini generali nell'applicazione delle previsioni del “nuovo” art. 2013 c.c. – limiti al potere datoriale di modificazione unilaterale delle mansioni (cfr. Gragnoli, 2016, 16-20; Ferluga, 2016, 86-89).

Inoltre, le ipotesi di assegnazione di nuove mansioni inferiori ai sensi dei commi 2 e 4 non determinano alcun sostanziale risparmio nel costo del lavoro per il datore di lavoro, dal momento che «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» (art.

2103, comma 5, c.c.). Tale previsione configura evidentemente una eccezione alla regola della corrispettività a garanzia del lavoratore e, quindi, determina un onere economico per il datore di lavoro (Romei, 2018, 266 e 270).

Ne risulta, in definitiva, che i demansionamenti *ex* commi 2 e 4 possono incidere solo sui profili organizzativi ma non sul conto economico, risultando quindi in molti casi poco utili, soprattutto allorquando il mutamento organizzativo risponda anche ad esigenze di razionalizzazione dei costi (v., in termini critici, Gargiulo, 2015, 15: «In buona sostanza il 6° comma è in grado di sterilizzare agevolmente il capoverso precedente, che assicura al lavoratore la conservazione del livello d'inquadramento e del trattamento retributivo»).

Si spiega, così, facilmente il motivo per cui – soprattutto nel caso in cui si tratti di ridefinire “al ribasso” le mansioni di figure dirigenziali o comunque con r.a.l. particolarmente significative – la via maestra seguita dagli operatori pratici del diritto sia quella degli accordi *ex* comma 6 anche nel caso in cui non vi sia mutamento della categoria legale e del livello di inquadramento (v., al riguardo, anche il § 6).

#### **4. Le causali che legittimano il demansionamento su accordo delle parti**

I presupposti causali che legittimano il demansionamento su accordo delle parti sono l'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, l'acquisizione di una diversa professionalità o il miglioramento delle condizioni di vita (Gramano, 2022, 148, parla a tale riguardo di limiti sostanziali, o di scopo, dell'accordo di demansionamento; Garofalo, 2022, 124 afferma che la norma sembra legificare i patti di demansionamento nell'interesse del lavoratore in tre tipizzazioni causali, accomunate dal fatto di rispondere ad un preciso interesse del lavoratore).

Almeno una di queste causali deve essere esplicitata nell'ambito dell'accordo, facendo riferimento alle circostanze tipiche e proprie del caso concreto nel modo più specifico possibile (e, quindi, non limitandosi a riportare semplicemente la causale come indicata nella norma): si pensi, a puro titolo esemplificativo, alla paventata soppressione di un posto di lavoro che viene evitata attraverso l'adibizione del lavoratore ad una specifica mansione diversa e di minor contenuto professionale rispetto a quella svolta in precedenza; alla richiesta del lavoratore o della lavoratrice di essere im-

piegati in una diversa mansione, di contenuto professionale inferiore, ma più confacente alle aspirazioni del dipendente o con prospettive di carriera ritenute migliori nel medio-lungo periodo (cfr. Cester, 2016, 182); o, ancora, alla necessità del lavoratore o della lavoratrice di dedicarsi alla cura di familiari e congiunti o semplicemente di avere maggiore tempo a disposizione e minori responsabilità per realizzare proprie aspirazioni extra-lavorative quali una carriera in ambito sportivo o musicale.

In tal senso, è stato osservato che il legislatore mostra consapevolezza della circostanza che tali interessi della persona che lavora possono, nelle dinamiche di vita, risultare prioritari rispetto all'interesse dello stesso soggetto alla tutela della professionalità e della posizione lavorativa (Brollo, 2015, 77).

Tuttavia, in termini pratici e nell'esperienza della Commissione, si rileva che – in ciascuna delle tre ipotesi indicate dalla norma – è spesso necessario vincere la ritrosia di entrambe le parti (nella maggior parte dei casi, diversamente da quanto avviene in sede conciliativa, non assistite da legali o altri consulenti) nel dichiarare a verbale il motivo per il quale si giunge all'accordo di demansionamento, quasi come se la Commissione di certificazione operasse un'indebita intromissione nel rapporto di lavoro e l'esplicitazione del motivo del demansionamento costituisse potenzialmente un elemento in grado di minare il sereno svolgimento di una collaborazione tra datore di lavoro e lavoratore destinata a proseguire o violare la *privacy* del lavoratore o della lavoratrice, laddove invece «la tipizzazione degli interessi, in una ottica preventiva, dovrebbe rafforzare i compiti di vigilanza del soggetto innanzi al quale tali accordi sono conclusi» (Amendola, 2016, 24).

Al riguardo, si deve quindi chiarire che proprio la formalizzazione e la esplicita indicazione ad opera delle parti della causale del demansionamento rappresentano elementi ineludibili del ruolo che la Commissione è chiamata a svolgere nell'ambito della definizione degli accordi *ex* comma 6 (Lamberti, 2020, 180), fermo restando che il vaglio effettuato nelle “sedi protette” delle finalità perseguite con l'accordo è limitato al profilo della compatibilità in astratto del contenuto di questo con il fine dichiarato, dal momento che i soggetti terzi in parola non dispongono di alcuna prerogativa che possa consentire una verifica circa l'effettiva sussistenza delle condizioni fattuali che giustificano l'accordo (così Gramano, 2022, 150; cfr. anche Gargiulo, 2015, 14, che – pur nell'ambito di una valutazione critica della norma – rileva come non si tratti di uno strumento d'integrazione del consenso del soggetto interessato, ma di un percorso di “irrobustimento” di quella volontà, della cui sussistenza andrà verificata la completezza sul

piano, si direbbe, “informativo” piuttosto che l’autenticità su quello di formazione del consenso stesso, che è profilo eccedente il ruolo dei soggetti chiamati ad affiancare il lavoratore e a registrarne l’atto volitivo).

In tal senso è stato osservato in modo condivisibile che, da un punto di vista eminentemente pratico, una volta che il lavoratore avrà sottoscritto il patto, indicando la ricorrenza di uno degli interessi specificati dalla norma, il tutto con l’avallo della sede protetta, sarà per lo stesso assai complicato impugnare l’accordo con qualche probabilità di successo eccependo che detto interesse non sussisteva (Amendola, 2016, 24 e poi Amendola, 2022, 1665; ancora più drastica Avondola, 2016, 384, secondo cui le sedi protette, essendo tenute a vigilare sull’integrità del consenso prestato dal lavoratore, possono verificare solo la effettiva sussistenza di uno dei vincoli finalistici (alternativamente disposti per legge), verifica a cui consegue che il patto di demansionamento non potrà però essere successivamente impugnato dal lavoratore per inesistenza del presupposto finalistico).

Operando, infine, una valutazione derivante dalla prassi degli accordi di demansionamento sottoscritti avanti alla Commissione dell’Università di Roma 3, si deve rilevare come non sia ipotesi eccezionale la compresenza di più presupposti causali tra quelli previsti dal comma 6 (soprattutto quando una richiesta del lavoratore o della lavoratrice inerente al miglioramento delle condizioni di vita comporta necessariamente, ai fini della conservazione del posto di lavoro, l’adibizione a mansioni di minori responsabilità e contenuto professionale).

## **5. Gli effetti del demansionamento su categoria legale, inquadramento e relativa retribuzione**

Come già rilevato *supra* nel § 3, le modifiche del contratto consentite dalle ipotesi di demansionamento *ex* comma 6 possono essere particolarmente rilevanti, riguardando la categoria legale, il livello di inquadramento e la relativa retribuzione (Cester, 2016, 180, osserva che nessun dubbio può essere sollevato sulla non assoggettabilità delle modifiche in questione ai limiti “quantitativi” posti per le modifiche unilaterali).

Peraltro, il demansionamento ed il conseguente (eventuale, cfr. § 6) mutamento della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione possono avere decorrenza solo dalla data dell’incontro in “sede protetta” o in data successiva. È, infatti, proprio la formalizzazione e sottoscrizione dell’accordo avanti al soggetto terzo che consente la deroga

pattizia al divieto di demansionamento.

In altri termini l'efficacia dell'accordo *ex* 2103, comma 6, c.c. non potrà retroagire a data antecedente l'incontro avanti al soggetto legittimato dalla legge ad accertare il consenso libero e consapevole del lavoratore alla modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione.

Nulla dicendo la norma in merito alla definitività (relativa) del demansionamento concordato (Lamberti, 2020, 179), l'accordo può, peraltro, avere una valenza temporale circoscritta (in questo senso Voza, 2015, 12, secondo cui non possono ritenersi vietati accordi che limitino nel tempo l'efficacia dello spostamento; in senso contrario, Tampieri, 2016, 110-111), ferma restando la sussistenza dei presupposti causali sopra citati. Va da sé poi che il datore di lavoro potrà esercitare – anche dopo l'accordo *ex* comma 6 – tutte le ordinarie prerogative previste dall'art. 2103 c.c. in tema di *ius variandi*.

Va ancora precisato che – ferme restando le modifiche pattuite ai sensi dell'accordo *ex* art. 2103, comma 6, c.c. – il rapporto di lavoro si deve intendere per il resto continuo e non interrotto e il lavoratore conserva a tutti gli effetti l'anzianità maturata e gli altri trattamenti contrattuali già in essere prima dell'accordo medesimo.

## **6. Nel più sta il meno: anche il solo demansionamento (senza mutamento di categoria legale, inquadramento e retribuzione) giustifica un accordo *ex* comma 6 ...**

Fermo restando quanto appena osservato nel § 5, si deve ritenere che – ferma la sussistenza di uno dei presupposti causali sopra citati – per poter stipulare un accordo *ex* comma 6 l'unico elemento assolutamente necessario sia il demansionamento, essendo invece una facoltà lasciata alle parti quelli di modificare categoria legale, livello di inquadramento e relativa retribuzione (cfr. Gargiulo, 2015, 15: «Quanto all'oggetto dell'accordo, esso può ricomprendere il (solo) mutamento di mansioni»).

Detto in altri termini, è ben possibile (e costituisce certamente condizione di miglior favore per il lavoratore) che – nell'ambito di un demansionamento che incide per esempio sul livello di responsabilità del dipendente o sulla quantità di risorse umane od economiche che esso è chiamato a coordinare o gestire – le parti possano convenzionalmente decidere di mantenere invariati categoria legale, livello di inquadramento e perfino

retribuzione, pur in presenza di una prestazione indubbiamente di contenuto professionale inferiore.

## **7. ... ma non la sola riduzione della retribuzione (senza demansionamento)**

Quanto appena osservato nel § 6, non vale invece nell'ipotesi in cui le parti – in assenza di demansionamento – intendano “semplicemente” prevedere una riduzione della retribuzione (beninteso rispettando quantomeno i minimi previsti dal c.c.n.l. applicato).

Come già osservato in altra parte di questo volume (v. Alvino, Cap. 15), un simile accordo non rientra nell'ambito di applicazione dell'art. 2113 c.c. e, per essere valido, non deve essere sottoscritto nelle forme previste dal quarto comma di tale disposizione, né è riconducibile alla categoria degli accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, previsti dall'art. 2103, comma 6 (Alvino, 2020, 833-839).

Non si tratta, quindi, di accordi che necessitano di una sede protetta ove non via sia mutamento di mansioni in senso peggiorativo, per quanto una giurisprudenza non condivisibile in tema di c.d. “irriducibilità della retribuzione” (Alvino, 2020, 831-833) induca negli operatori pratici del diritto non immotivate preoccupazioni di future impugnazioni giudiziali e conseguente messa in discussione di accordi di contenuto puramente economico non di rado rilevante e riguardanti una pluralità di lavoratori.

In queste ipotesi, può però risultare certamente utile fare ricorso alla procedura di certificazione del contratto con riferimento particolare alla modifica delle condizioni retributive (v. ancora Alvino, Cap. 15).

Diversa è naturalmente la questione se, nell'ambito di una conciliazione inerente a passate vicende del rapporto di lavoro che le parti intendono dirimere, viene pattuita dalle parti medesime – contestualmente alla soluzione della *res litigiosa* – una novazione delle condizioni retributive, che diviene elemento per così dire “accidentale” del verbale di conciliazione, potendo tutt'al più costituire una delle condizioni che consentono il superamento della controversia.

In tali casi è evidente che nulla osta all'inclusione delle nuove condizioni retributive tra le clausole della conciliazione.

## 8. I verbali “misti”: conciliazione e accordo di demansionamento

Nulla impedisce, infine, che nel medesimo verbale possano essere inclusi tanto un accordo di demansionamento, quanto una conciliazione inerente allo svolgimento del rapporto di lavoro sino alla data di sottoscrizione del verbale (Pisani, 2020, 87).

Ovviamente, dovranno sussistere contemporaneamente e separatamente i diversi presupposti che legittimano la sottoscrizione delle due diverse tipologie di accordo (Lamberti, 2020, 183-184).

In proposito, è però conclusivamente necessario precisare che laddove nell'accordo di demansionamento – combinato o meno ad un accordo conciliativo “sul passato” – fosse inserita una dichiarazione di rinuncia da parte del lavoratore ad impugnare l'accordo di demansionamento, tale ultima dichiarazione sarebbe assolutamente inutile in quanto totalmente priva di effetti, poiché attraverso il patto il lavoratore sta concordando con il datore di lavoro una diversa disciplina del proprio rapporto e non sta disponendo di un diritto che lo stesso abbia già maturato in applicazione di una norma inderogabile (Alvino, 2020, 839).

## Riferimenti bibliografici

- Alvino I. (2020), *Accordi di riduzione della retribuzione: natura giuridica e limiti dell'autonomia individuale*, in DRI, 827.
- Amendola F. (2016), *La disciplina delle mansioni nel d. lgs. n. 81 del 2015*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 291/2016.
- Amendola F. (2022), *Prestazione del lavoro*, in G. Amoroso, V. Di Cerbo, A. Maresca (a cura di), *Il lavoro privato*, Giuffrè, Milano, 1637.
- Avondola A. (2016), *La riforma dell’art. 2103 c.c. dopo il Jobs Act*, in RIDL, I, 370.
- Brollo M. (2015), *Disciplina delle mansioni (art. 3)*, in F. Carinci (a cura di), *Commento al d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, Adapt University Press, Modena, 29.
- Cester C. (2016), *La modifica in pejus delle mansioni nel nuovo art. 2103 c.c.*, in GDLRI, 149, 1, 167.
- Corti M. (2016), *Jus variandi e tutela della professionalità dopo il “Jobs Act” (ovvero cosa resta dell’art. 13 dello Statuto dei lavoratori)*, in VTDL, 39.
- de Angelis L. (2015), *Note sulla nuova disciplina delle mansioni ed i suoi (difficilissimi) rapporti con la legge delega*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 263/2015.
- Ferluga L. (2016), *La dequalificazione unilaterale nella nuova disciplina delle mansioni*, in VTDL, 59.
- Gargiulo U. (2015), *Lo jus variandi nel “nuovo” art. 2103 cod. civ.*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 268/2015.
- Garofalo D. (2022), *Lo ius variandi tra categorie e livelli*, in MGL, n. 1, 107.
- A. Garilli (2016), *La nuova disciplina delle mansioni tra flessibilità organizzativa e tutela del prestatore di lavoro*, in GDLRI, 149, 1, 129.
- Gragnoles E. (2016), *L’oggetto del contratto di lavoro privato e l’equivalenza delle mansioni*, in VTDL, 4.
- Gramano E. (2022), *Jus variandi: fondamento, disciplina e tutela collettiva della professionalità*, Franco Angeli, Milano.
- Lamberti F. (2020), *I limiti dell’autonomia individuale del lavoratore*, Jovene, Napoli, 2020.
- Liso F. (2015), *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*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 257/2015.
- Maresca A. (2009), *Autonomia e diritti individuali nel contratto di lavoro (rileggendo «L’autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro»)*, in GDLRI, 121, 1, 97.

- Pisani C. (2020), *La conciliazione in sede di certificazione*, in Atti del Convegno AIDLASS per ricordare Gino Giugni a dieci anni dalla sua scomparsa, *La composizione extragiudiziale delle controversie individuali e collettive di lavoro*, La Tribuna, Piacenza, 81.
- Romei R. (2018), *La modifica unilaterale delle mansioni*, in RIDL, I, 233.
- Sordi P. (2016), *Il nuovo articolo 2103 c.c.: questioni di diritto transitorio e profili sistematici*, in *giustiziacivile.com*, n. 12/2016, approfondimento del 15 dicembre 2016.
- Tampieri A. (2016), *L'accordo individuale di dequalificazione*, in VTDL, 107.
- Voza R. (2015), *Autonomia privata e nuova disciplina del mutamento di mansioni*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 262/2015.