

Organizzazione e contrattazione collettiva

# Pmi: mansioni ed esercizio dello ius variandi

Alessandro Paone - LabLaw Studio legale Failla Rotondi & Partners

## Pmi: una realtà destinata a consolidarsi ed espandersi nel tempo

Le Piccole e medie imprese rappresentano - a ragione veduta - l'asse portante del nostro sistema produttivo, e non solo: l'Unione europea rileva che le piccole, medie e microimprese (Pmi) costituiscono il 99% delle imprese europee, forniscono due terzi dei posti di lavoro nel settore privato, contribuendo a più della metà del valore aggiunto totale creato dalle imprese dell'Ue (1), e di queste ben 9 su 10 sono, di fatto, microimprese con meno di 10 dipendenti.

Sul piano dell'inquadramento giuridico, il nostro ordinamento provvede all'identificazione delle Pmi sulla scorta della normativa comunitaria di cui alla Raccomandazione della Commissione europea 2003/361/Ce, in cui si identificano i criteri pratici utili a ricondurre un'impresa alla categoria di micro, piccola o media a prescindere dalla forma giuridica rivestita purché, ovviamente, essa eserciti un'attività economica.

Oltre alle attività organizzate in forma societaria, vi rientrano così a pieno titolo anche tutte le entità che esercitano attività artigianale o a titolo individuale o familiare e finanche le associazioni che svolgano attività economicamente rilevanti, a condizione (art. 2, citata Raccomandazione Ue) che sussistano taluni requisiti finanziari e dimensionali sul piano occupazionale quali: **a)** per le microimprese, un bilancio annuo massimo di 2 milioni di euro con una forza lavoro inferiore a 10 unità; **b)** per le piccole imprese, un bilancio annuo inferiore ai 10 milioni di euro con un numero di occupati massimo di 50 unità; **c)** per le medie imprese, invece, un bilancio annuo ragguardevole di 50 milioni di euro con una forza lavoro di 250 unità.

È chiaro che per realtà aventi dimensioni occupazionali simili, l'aspetto organizzativo della forza lavoro assume rilievo primario e fondamentale, poiché il raggiungimento di più alti obiettivi di business - e quindi la crescita ed il consolidamento del fatturato, fattori determinanti per la permanenza nel mercato in un periodo medio-lungo - obbliga ad un approccio basato sulla massima razionalizzazione ed efficienza della risorse umane, nel cui contesto la fungibilità delle persone e l'adibizione delle stesse alle attività più opportune a prescindere dalle mansioni formalmente attribuite è avvertito come necessità primaria, insuscettibile di costrizioni di sorta (nei limiti del lecito, ovviamente).

Ciò risponde ad un bisogno che è tipico delle realtà di ridotte dimensioni (ed ancor di più di quelle a carattere familiare, in cui è l'imprenditore ad essere spesso presente ed a sostituirsi - o alternarsi - al personale nello svolgimento del lavoro), nelle quali le persone sono abituate a lavorare a stretto contatto preoccupandosi meno delle categorie formali di appartenenza o, comunque, in maniera assai inferiore a quanto accade in talune grandi industrie alle quali è sconosciuta l'esperienza (sana) della *job rotation* ed in cui, al contrario, l'acquisizione di una "posizione" collegata allo svolgimento di una determinata mansione diviene sinonimo di distintività tra e dai colleghi, che alimenta la forza di resistenza al cambiamento (e talvolta genera incomprensioni tali da condurre ad un contenzioso infruttuoso e strumentale sul mutamento di mansioni al ribasso e i relativi danni alla professionalità, rompendo l'armonia dell'organizzazione).

A guardare al futuro, poi, il bisogno di flessibilità organizzativa e libertà di impiego delle persone nell'ambito del rapporto di lavoro nelle Pmi

(1) Fonte <http://www.europarl.europa.eu>.

# Percorsi

pare ancor più spinto: si pensi alle nuove realtà economiche della c.d. *gig economy*, spesso *start up* di ridotte - se non ridottissime - dimensioni dotate di una capitalizzazione che da precaria può crescere in maniera esponenziale nel brevissimo periodo e che hanno come *core business* servizi altamente innovativi e/o tecnologici, presso cui lavorano figure giovani e dinamiche.

Per questi, la riconduzione alle categorie inquadramentali predeterminate nei Ccnl è esercizio non solo desueto ma finanche inappropriato, prima di tutto perché talune delle professionalità che in esse operano non trovano corrispondenza nelle categorie contrattuali; in secondo luogo, dal momento che è in discussione la configurazione stessa di un rapporto di lavoro subordinato tanto è "atipica" la modalità di esecuzione della prestazione, o comunque leggero il vincolo di subordinazione che si instaura (si pensi ai noti casi dei fattorini di Foodora e Deliveroo, che impongono una seria riflessione sulla corretta individuazione dello schema giuridico entro il quale regolamentare tali vicende nel diritto del lavoro, riflessione alla quale non può risultare estranea la preoccupazione circa la sostenibilità dei costi connessi alla subordinazione in senso stretto, che nello scenario attuale determinerebbe, né più né meno, l'assai probabile uscita dal mercato delle stesse realtà in discussione).

E allora, in un contesto come quello sopra descritto ed alla luce delle esigenze che dallo stesso emergono, verificare l'effettiva "libertà" gestionale in ambito di attribuzione di diverse mansioni al personale impiegato nelle Pmi diviene operazione che assume una certa utilità, e ciò al di là delle prassi in uso nelle piccole e medie aziende, le quali, laddove nella pratica superano i limiti e/o i freni della legge rendendo meno percepibile il "problema" del legittimo esercizio dello *jus variandi* ai sensi dell'art. 2103 c.c., lo fanno sulla base di regole sociali e/o di soglie di tolleranza che di giuridico hanno ben poco (si immagini la segretaria dell'imprenditore chiamata a svolgere il ruolo di office manager-tuttofare e poi nuovamente adibita a mansioni segretariali di più basso livello, di cui talvolta si ha l'ingenua o presuntuosa certezza "che tanto non farà mai causa"), lasciando in ogni caso sullo sfondo un margine di rischio in capo al datore di lavoro, che nelle imprese non assistite dalla tutela reale di cui all'art. 18, legge n. 300/1970 può divenire assai

gravoso stante il pacifico prolungamento dei termini prescizionali per le richieste risarcitorie.

## Il perimetro sistematico nell'ambito del quale ci si è mossi per anni

Lette le osservazioni di cui sopra, appare sufficientemente ovvio constatare che quanto più è possibile mutare le mansioni del personale dipendente, tanto più l'organizzazione è nelle condizioni di perseguire gli obiettivi che l'impresa si pone di raggiungere, a maggior ragione quando le dimensioni dell'azienda sono contenute e il cambiamento si pone alla stregua di fattore essenziale per la sostenibilità (viceversa, l'immobilismo comporterebbe la necessità o di aumentare il personale, o di ridurre le risorse non più necessarie e che non siano disposte a cambiare il proprio lavoro, in entrambi i casi con indubbio dispendio di risorse); tale assunto rende l'istituto giuridico delle mansioni quello più coinvolto nel processo di adeguamento delle regole che disciplinano il rapporto lavorativo ai meccanismi di funzionamento dell'impresa, poiché su di esso si snoda la flessibilità della struttura nel suo quotidiano evolversi.

È interessante osservare come nella sua originaria formulazione l'art. 2103 c.c. disponeva che "*se non è convenuto diversamente, l'imprenditore può, in relazione alle esigenze dell'impresa, adibire il prestatore di lavoro ad una mansione diversa*", purché ciò, ad avviso della giurisprudenza, non comportasse una diminuzione della retribuzione e non facesse derivare un mutamento sostanziale della posizione del lavoratore. Anteriormente allo Statuto dei Lavoratori, quindi, la modificazione *in pejus* delle mansioni - ed in genere la libertà di modifica delle stesse - era consentita liberamente sia nel caso di Accordo tra le parti del contratto di lavoro, sia in ipotesi di modifica unilaterale da parte del datore di lavoro.

Paradossalmente, in quella prima veste l'ordinamento garantiva la flessibilità e la fungibilità del personale, ma ciò avveniva in un contesto normativo incerto, nel quale i diritti del lavoratore si sarebbero accresciuti di lì a poco in forza di un graduale processo di adeguamento costituzionale delle norme, segnando tuttavia un profondo divario tra i modelli gestionali delle grandi aziende da quelli in uso presso le piccole, alle quali veni-

vano riservate disposizioni meno gravose rispetto alle prime (2).

Ciò è vero per l'art 18, legge n. 300/1970 come per le disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e assunzione dei disabili, ma non per l'art. 2103 c.c. questo valeva - e vale tutt'ora - tanto per le prime che per le seconde, ma è pur vero che nella pratica la sua applicazione varia - e con essa la percezione concreta del rischio di andare contro la norma - solo in ragione del contesto produttivo e dimensionale.

Si giunge così, dopo vent'anni, all'art. 13, Stat. lav. (legge n. 300/1970) che ha sostituito alla regolamentazione previgente una nuova, con maggiori limitazioni per il datore di impiegare diversamente il lavoratore, giacché si introduceva il divieto di adibire il lavoratore a mansioni inferiori, con limitazione dello *jus variandi* alle sole mansioni "equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione".

Ma quali fossero le "mansioni equivalenti" la norma non lo diceva, mancando qualunque supporto interpretativo, così che a provvedervi è stata la giurisprudenza che ha offerto molteplici contributi, i quali tuttavia hanno avuto l'effetto di "ingessare" l'esercizio pratico del diritto del datore di lavoro, congelando in più occasioni le organizzazioni aziendali nella misura in cui è stato sostenuto "che la equivalenza [...] deve essere intesa non solo nel senso di pari valore professionale delle mansioni, considerate nella loro oggettività, ma anche come attitudine delle nuove mansioni a consentire la piena utilizzazione o anche l'arricchimento del patrimonio professionale dal lavoratore acquisito nella pregressa fase del rapporto" (3).

La rigidità della norma come complicata dalla interpretazione che ne è stata offerta, ha costretto la giurisprudenza a prendere atto della necessità di adattare l'impianto dell'art. 2103 c.c. alle mutate esigenze dell'impresa, nell'ottica in un primo momento di agevolare la tutela del lavoratore rispetto all'ipotesi di licenziamento, e poi verso il recupero di una maggiore flessibilità organizzativa.

E infatti una prima apertura verso la parziale flessibilizzazione della disciplina delle mansioni è avvenuta a seguito dell'elaborazione della teoria del c.d. "male minore", a mente della quale si ammetteva l'adibizione del lavoratore a mansioni inferiori nel caso in cui occorreva garantire un bene giuridico prevalente rispetto a quello della professionalità, e cioè quando il demansionamento si presentava come unico mezzo per evitare il licenziamento (4).

In questo senso uno sforzo maggiore è stato compiuto dalla contrattazione collettiva, che negli anni - ed in special modo nel settore delle Pmi - ha provato ad introdurre clausole di fungibilità di modo da consentire, mediante l'accorpamento dei livelli contrattuali in un numero più limitato di aree professionali, una semplificazione nelle regole di adibizione del personale a determinate attività, tentando di alleggerire i limiti derivanti dal concetto di equivalenza.

Le Sezioni Unite della Cassazione (5), già nel 2006, avevano avuto modo di riconoscere la legittimità di dette clausole di fungibilità, sottraendole al vizio di nullità per contrarietà all'art. 2103 c.c., accreditando in capo all'autonomia contrattuale la possibilità di individuare categorie contrattuali all'interno delle quali accorpare mansioni che, seppur corrispondenti a diverse profes-

(2) Ha ragione il Prof. Carmelo Romeo quando sostiene che "l'ordinamento legislativo del diritto del lavoro in Italia è stato sistematicamente contrassegnato da una disciplina a doppio binario: nel segno di una maggiore onerosità per la parte datoriale titolare di aziende di grandi dimensioni, ed invece un minore aggravio di tutele e vincoli per il lavoro nelle imprese di piccole dimensioni, ad appannaggio delle quali è stata ideata una disciplina più soft. Orbene, una tale considerazione di ordine generale non vale solo per il famigerato art. 18, Statuto dei lavoratori, enfatizzato dai mass media come la più grande penalizzazione per la crescita del numero dei dipendenti nelle aziende, ma anche per il diverso regime delle tutele sindacali, per l'obbligo di assunzione dei lavoratori diversamente abili, nonché per lo specifico dei licenziamenti collettivi. In altri termini, il legislatore italiano ha sempre considerato, soprattutto dopo l'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori, un maggio-

re favor nei confronti delle imprese di piccole dimensioni, innescando un sistema di regole differenziato e presupponendo che il numero dei dipendenti fosse elemento discrezionale riguardo la forza economica dell'azienda. Tale convincimento, che poteva essere valido negli anni '70, oggi è sicuramente privo di reale significato e ciò per l'ineludibile considerazione che l'innovazione tecnologica e i moderni processi produttivi hanno determinato un'evidente situazione di minori posti di lavoro disponibili e il livello occupazionale in sé non costituisce più, nell'attuale contesto economico, elemento distintivo di consistenza economica" (*Lavoro nelle Piccole e medie imprese*; in *Lav. giur.*, 2017, 3, 221).

(3) Cass., S.U., 24 novembre 2006, n. 25033.

(4) In questi termini Cass., 5 aprile 2007, n. 8596, in *D&G - Dir. giust.*, 2007.

(5) Cass., S.U., 24 novembre 2006, n. 25033, cit.

# Percorsi

sionalità, non integravano una violazione della norma codicistica.

Tale facoltà subiva comunque i limiti derivanti dalla formulazione dell'art. 2103 c.c. all'epoca vigente, così che le clausole di fungibilità potevano dirsi legittime a condizione che la necessità di derogare alla norma codicistica derivasse 1) da esigenze aziendali di carattere temporaneo o 2) dal bisogno di valorizzare la professionalità del personale mediante avvicendamenti interni, comunque temporanei.

In ogni altro caso, vuoi che si trattasse di una grande azienda che di una Pmi, l'assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori doveva ritenersi demansionamento e quindi atto illegittimo del datore di lavoro, idoneo a giustificare il rifiuto della prestazione lavorativa da parte del dipendente, purché tale reazione fosse connotata da caratteri di positività, risultando proporzionata e conforme a buona fede (6).

## **Il recupero della flessibilità organizzativa: la nuova disciplina dello ius variandi**

L'art. 3, D.Lgs. 81/2015 è intervenuto sull'art. 2103 c.c. disponendo una profonda innovazione della materia, giacché l'esercizio dello *jus variandi* è liberalizzato entro il più ampio perimetro delle "*mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte*", con l'effetto di ridurre le mansioni individuate nel contratto individuale ad un valore orientativo, posto che durante il rapporto il lavoratore potrà essere adibito a tutte le mansioni ricomprese nel livello di inquadramento di appartenenza a parità di categoria legale (ovvero di operaio, impiegato, quadro e dirigente come determinato dall'art. 2095 c.c.).

La riforma non si è limitata a positivizzare, giuridificandola, la richiamata giurisprudenza in materia di flessibilità e fungibilità delle mansioni, ma ha superato ogni precedente ipotesi tanto è vero che è consentito mutare le mansioni del personale dipendente nell'ambito dello stesso livello e categoria legale di inquadramento (*jus variandi orizzontale*), a condizione che venga assolto l'obbligo formativo da parte del datore previsto al comma 3, art. 2103 c.c., opportuno quando

"*necessario*" e che laddove omesso comunque "*non determina la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni*".

Le conseguenze sul piano pratico sono rilevanti, poiché nuovi Contratti collettivi (sia nazionali ma soprattutto aziendali), verificate le esigenze del comparto, del mercato o dell'impresa, possono stravolgere l'attuale e vetusta regolamentazione di matrice sindacale e prevedere non già clausole di fungibilità o livelli di inquadramento per rispondere ad esclusive esigenze salariali, bensì individuare quali mansioni appartengono a determinati livelli di inquadramento in funzione delle diverse esigenze di flessibilità dell'impresa, così da consentire la fungibilità effettiva nel corso del rapporto.

## **La previsione espressa del demansionamento legittimo**

Ancor più significative sono le conseguenze derivanti dalla disposizione contenuta al comma 4, art. 2103 c.c., mediante la quale è possibile "*in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore*" assegnare questo "*a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale*".

Sul piano pratico tale meccanismo è subordinato al rispetto di talune condizioni:

- la modifica degli assetti organizzativi deve incidere in modo diretto sulla posizione del lavoratore, ovvero deve sussistere un nesso di causalità tra modifica organizzativa e posizione/mansione del lavoratore;
- il datore di lavoro deve assolvere, se necessario, l'obbligo formativo ai fini della nuova mansione, risultando così il costo del demansionamento a carico della parte datoriale che lo ha disposto;
- il demansionamento deve essere comunicato per iscritto a pena di nullità, con la logica conseguenza che anche la modifica degli assetti organizzativi che ne è alla base deve essere esplicitata nel rispetto della stessa forma;
- il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento di partenza e del relativo trattamento retributivo, ad eccezione degli elementi della retribuzione collegati a particolari

(6) Cass., 8 agosto 2003, n. 12001, in *Not. giur. lav.*, 2004, pag. 155.

modalità di svolgimento della prestazione nella precedente mansione che invece andranno persi;  
 - il demansionamento può spingersi solo fino al livello di inquadramento immediatamente inferiore rispetto alle mansioni da ultimo svolte;  
 - è esclusa la possibilità di demansionamento che incida sulla categoria legale di appartenenza.

Ogni diversa modifica (come ad esempio il mutamento della categoria legale da impiegato ad operaio e viceversa o il demansionamento per un numero di livelli superiori ad uno, ecc.) può invece avvenire solo a fronte della sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede sindacale protetta ai sensi dell'art. 2103, comma 6, c.c.

Svolte tali precisazioni sul piano applicativo della norma, il primo rilievo critico attiene certamente alla genericità della locuzione “*modifica degli assetti organizzativi*”, di cui non viene offerta alcuna precisazione e per la quale rischia di acquisire valore di parametro di riferimento (7) il disposto dell'art. 3, legge n. 604/1966 in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo a fronte di ragioni “*inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa*”.

Se ciò accadesse, la riforma rivelerebbe di aver solo normato l'orientamento sulla legittimità del patto di demansionamento raggiunto in alternativa al licenziamento, senza alcun apporto sistematico in termini di flessibilità organizzativa, poiché per aversi demansionamento legittimo occorre che sussistano le stesse condizioni poste alla base del licenziamento per ragioni oggettive, evidentemente più stringenti e gravose perché riferite ad una ipotesi di risoluzione definitiva del rapporto.

Ma tale operazione causerebbe verosimilmente il restringimento delle ipotesi cui sarebbe possibile ricorrere al demansionamento, dal momento che anche questo dovrebbe rappresentare l'estrema ratio a fronte di “*un effettivo riassetto organizzativo, stabile, non meramente contingente e comunque, ferma restando l'effettiva soppressione del posto di lavoro*” (8).

(7) Pensiero teorizzato anche da F. Liso, *Brevi osservazioni sulla 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 C.S.D.L.S. “Massimo D'Antona”, 2015, 257, pag. 9; ripreso da E. Gramano, *La riforma della disciplina del jus variandi*, in *Commentario breve alla riforma “Jobs Act”*, cit., pag. 543.

(8) Cass., 13 luglio 2016, n. 14306, in *Diritto & Giustizia*

Meglio allora intendere la “*modifica degli assetti organizzativi*” come quella operazione non coincidente con il licenziamento per ragioni oggettive, ma attinente ad ogni rivisitazione della struttura organizzativa interna all'azienda purché essa sia realistica, e quindi non “*attrezzata*” al solo fine di provocare - e giustificare sul piano formale - il demansionamento, ed abbia quale effetto pratico quello di incidere sulla posizione del lavoratore, il quale nell'ambito del nuovo assetto non può più ricoprire la precedente posizione, divenuta indisponibile, bensì un'altra di livello inferiore.

Qualunque sia l'interpretazione cui si giungerà, lo sdoganamento del demansionamento si riflette nell'irrigidimento della disciplina del licenziamento poiché appesantisce l'onere di *repêchage* estendendone i confini per previsione di legge; le ragioni oggettive devono intendersi così legittimamente sussistenti non solo nel caso in cui non siano disponibili mansioni alternative appartenenti al medesimo livello di inquadramento, ma anche inferiori.

Diviene quindi centrale la contrattazione collettiva, la quale è in condizioni di limitare le criticità applicative della norma essendo destinataria di apposita riserva in tal senso direttamente dalla legge, che ha previsto al comma 4, art. 2103 c.c. che “*Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai Contratti collettivi*”.

### **I problemi derivanti dalla contrattazione collettiva di settore**

Nonostante l'ampia apertura di credito verso la contrattazione collettiva disposta dalle norme che compongono i decreti attuativi del *Jobs Act* (9), e non da ultimo l'art. 2103 c.c. - è indubbio che i Contratti collettivi, specie quelli aziendali, sono legittimati a disegnare i limiti dello *jus variandi* e anche del demansionamento -, non pare che

2016, 14 luglio (nota di: Martina Tonetti).

(9) Si consideri all'uopo che la maggioranza degli istituti di cui al D.Lgs. n. 81/2015 quali, ad esempio, il contratto a termine, il contratto di lavoro somministrato ed a tempo parziale, possono godere di rilevanti eccezioni ai limiti legali nel caso di previsioni alternative ad opera di Contratti sindacali nazionali, territoriali o aziendali.

# Percorsi

questa abbia per il momento saputo cogliere appieno le opportunità del nuovo disposto normativo, introducendo nuovi spazi di flessibilità organizzativa a vantaggio delle Pmi che hanno scelto di applicare Contratti collettivi nazionali.

L'approccio riservato al tema delle mansioni nelle sedi di rinnovo dei contratti di lavoro manifesta ancora la replica di concetti vetusti e superati, nei quali la riaffermazione del principio della equivalenza o è frutto di una colpevole sottovalutazione dei problemi che esso è in grado di causare all'atto pratico (circostanza che si vuole dubitare), oppure vale ad affermare il chiaro intento di escludere l'applicazione delle modifiche apportate dal comma 1, art. 2103 c.c., facendo sopravvivere i limiti precedentemente in vigore sotto forma di vincoli contrattuali, cui il datore si impegna nel momento stesso in cui dà applicazione al contratto collettivo che quel vincolo lo contiene.

E ciò è puntualmente accaduto in alcuni dei contratti notoriamente "blasonati", applicati anche dalle piccole aziende poiché garanzia di maggiore sicurezza e stabilità, come ad esempio il Ccnl Industria Metalmeccanica, che seppur rinnovato a novembre 2016 prevede ancora che il lavoratore possa essere adibito *"a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione"*; lo stesso è accaduto per quello del Turismo siglato nello stesso periodo da Federturismo-Confindustria, in cui si stabilisce che *"Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o [...] a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione"*, ed in maniera analoga anche quello Gomma e Plastica Aziende industriali rinnovato a fine 2015, per cui similmente *"Il lavoratore deve essere adibito [...] a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte"*.

Nel settore specifico delle Pmi, in cui la contrattazione è assai variegata e molti sono i contratti in attesa di rinnovo da anni oppure mai più sottoscritti e disapplicati dai più, l'approccio è stato analogo; basti vedere il testo del Ccnl per la piccola e media industria manifatturiera metalmeccanica e della installazione di impianti rinnovato l'1 giugno 2016 tra Confimi impresa meccanica e la Fim-Cisl e la Uilm-Uil, in cui si ribadisce ancora che *"Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle*

corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione"; o il Ccnl per i lavoratori addetti alle Piccole e medie industrie metalmeccaniche e di installazione di impianti siglato da Unionmeccanica-Confapi e Fiom-Cgil, che ancora oggi prevede limiti analoghi ribadendo il principio di "equivalenza"; e non da ultimo il Ccnl per i dipendenti dalle aziende dell'industria turistica siglato il 14 novembre 2016 tra Federturismo-Confindustria, Assotravel, Assointrattenimento, Astoi, Confindustria-Alberghi, Ucina, Unionparchi e Aica, per parte datoriale, e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil per i lavoratori, di cui colpisce non poco che a mantenere invariato il criterio della "equivalenza" siano stati proprio gli interlocutori principali del panorama lavorativo nazionale.

Di contro, occorre dare atto che altri Contratti collettivi si sono adeguati alle modifiche della norma, come ad esempio il Ccnl per i dipendenti delle imprese metalmeccaniche artigiane e industriali rinnovato il 29 luglio 2016 tra Conflavoro Pmi, Fesica-Confsal e Confsal-Fisals, in cui si riporta integralmente il testo del nuovo art. 2103 c.c., in modo da non lasciare dubbi sulla pacifica ed integrale applicazione della nuova normativa anche sul piano della contrattazione sindacale, senza che quindi si ponga alcun limite di natura pattizia.

Per concludere, in tema di mansioni non può che guardarsi con favore al nuovo scenario delineato dall'art. 2103 c.c., nel cui perimetro sono rintracciabili i presupposti per una più coerente e leggera gestione delle risorse umane soprattutto nelle Pmi, nelle quali è oggi a maggior ragione possibile collocare le persone giuste al posto giusto senza timore di rischiare un contenzioso per demansionamento o violazione del criterio dell'equivalenza, cancellato dal dettame normativo.

Ciononostante, occorre prestare attenzione al Ccnl applicato poiché, come si è visto, taluni contratti hanno ribadito - reintroducendolo a modo di vincolo contrattuale - il superato criterio dell'equivalenza, di guisa che in questi casi si è in presenza di rischi sul piano applicativo non facilmente superabili, dal momento che non si può ignorare che disposizioni contrattuali - che tra le parti hanno pieno valore - ben possono annullare i benefici della disciplina di legge.