

Esercizio dello ius variandi e demansionamento

Casi pratici

Barbara Garbelli








Sistema **RATIO**
Centro Studi Castelli Srl

INDICE





Premessa	5
Capitolo 1 - Definizione e ratio dello ius variandi nel diritto del lavoro	6
1.1 L'evoluzione giurisprudenziale dell'art. 2103 c.c.	9
Capitolo 2 - L'esercizio dello ius variandi	10
2.1 In sintesi.....	13
Capitolo 3 - Forme alternative di esercizio dello ius variandi: l'inattività e la riorganizzazione dell'orario di lavoro	15
3.1 Danno da stress lavoro correlato per inattività lavorativa: l'analisi di due casi concreti.....	18
3.2 In sintesi.....	22
Capitolo 4 - Il demansionamento	23
Capitolo 5 - Demansionamento nel settore privato e nel pubblico impiego a confronto.....	28
5.1 Il demansionamento nei rapporti di lavoro privato	29
5.2 Il demansionamento nei rapporti di lavoro alle dipendenze di pubbliche amministrazioni	29
Capitolo 6 - Il risarcimento del danno alla professionalità nei casi di demansionamento illegittimo.....	31
6.1 La posizione della giurisprudenza (Cass., sez. lav. n. 33639/2022)	32
6.2 Demansionamento per inidoneità.....	34
Capitolo 7 - Le deroghe giurisprudenziali alle condizioni dell'art. 2103 c.c.	41
Capitolo 8 - Cambio mansione e implicazioni sicurezza.....	43
Capitolo 9 - Riduzione della retribuzione	46
9.1 Riduzione <i>fringe benefit</i>	48
9.2 Riduzione superminimo	50
Capitolo 10 - Non solo demansionamento: aumento temporaneo di mansione	53
10.1 In sintesi	55
Capitolo 11 - Il ruolo della contrattazione collettiva nell'esercizio dello ius variandi	56
Capitolo 12 - Ius variandi e giurisprudenza: analisi delle sentenze della Corte di cassazione.....	60
12.1 Sentenza n. 33639/2022: inattività del lavoratore e <i>ius variandi</i>	61

12.2 Legittimo il mutamento di mansioni disposto nei confronti dell'avvocato, purché rispettoso della professionalità dello stesso.....	61
12.3 Mansioni promiscue a cavaliere	62
12.4 Il risarcimento del danno	62
12.5 Deroghe giurisprudenziali al divieto di demansionamento	63

Capitolo 13 - Modelli fac-simile di comunicazioni collegate all'esercizio

dello ius variandi	64
Comunicazione di demansionamento 	65
Richiesta di demansionamento da parte del lavoratore 	66
Bozza di accordo per assistenza in sede protetta 	66
Comunicazione di demansionamento per inidoneità alla mansione 	68
Revoca del fringe benefit 	69
Revoca del superminimo individuale 	70
Comunicazione di assegnazione temporanea a nuova mansione superiore 	71

Capitolo 14 - Appendice..... 72

Cass. ordinanza 31.07.2023, n. 23205 	73
Cass. ordinanza 3.08.2020, n. 16594 	78
Cass. ordinanza 19.10.2018, n. 26477 	82
Cass. ordinanza 31.08.2018, n. 21515 	90

Premessa

L'evoluzione repentina e costante del mercato impone ai datori di lavoro di intervenire sulla propria organizzazione, anche attraverso la variazione delle mansioni, il demansionamento, la riduzione delle retribuzioni, senza dimenticare le previsioni delle norme speciali e l'orientamento della giurisprudenza.

Lo *ius variandi* è il potere del datore di lavoro di modificare le mansioni del lavoratore durante lo svolgimento del rapporto di lavoro rispetto a quanto concordato al momento dell'assunzione: ciò costituisce una significativa peculiarità del contratto di lavoro.

Tale potere, disciplinato dall'art. 2103 c.c., si giustifica in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro a fronte di situazioni dinamiche e imprevedibili e costituisce una delle manifestazioni del potere direttivo del datore di lavoro.

In questo ebook approfondiremo questi aspetti ed analizzeremo il tema dello *ius variandi* in relazione alle voci accessorie della retribuzione (quali *fringe benefit* e superminimo), all'orario di lavoro e alle previsioni del D.Lgs. 81/2008.

Definizione e ratio dello ius variandi nel diritto del lavoro

I limiti nella variazione delle mansioni sono disciplinati dall'art. 2103 c.c. (così come modificato dall'art. 3 D.Lgs. 81/2015), che si configura come una norma a tutela del lavoratore, della sua professionalità e della sua dignità lavorativa.

In relazione alle disposizioni attuali dell'art. 2103 c.c., che registrano una razionalizzazione ed una maggiore flessibilità delle misure a tutela del diritto dei lavoratori, il c. 1 stabilisce le fondamenta dell'esercizio dello *ius variandi*, stabilendo che il lavoratore "*deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito*" ovvero "*a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte*".

Il potere datoriale di richiedere mansioni diverse si sviluppa, in linea generale, nell'alveo del livello contrattuale - determinato dalla contrattazione collettiva applicata al rapporto - e dalla categoria di inquadramento legale, senza che rilevi alcuna valutazione sull'equivalenza soggettiva tra vecchie e nuove mansioni.

In espressione del principio di flessibilità già sopra richiamato, l'art. 2103, c. 2 c.c., riconosce la possibilità al datore di lavoro di assegnare il lavoratore a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore (possibilità negata nella precedente formulazione dell'art.), purché rientranti nella medesima categoria legale, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione del lavoratore. A tal proposito, è concesso alla contrattazione collettiva (anche decentrata) di intervenire sul tema, sempre nel rispetto della categoria legale già riconosciuta al lavoratore.

La modifica in deroga a quanto sopra stabilito, in relazione alle mansioni, alla categoria legale e al livello di inquadramento e della relativa retribuzione è sempre consentito, purché venga formalizzata mediante accordi individuali stipulati in sede protetta e qualora siano finalizzati all'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o, ancora, al miglioramento delle condizioni di vita. A tal proposito, quindi, la previsione di demansionamento contemplata dall'art. 2103 c.c. potrebbe costituire una misura di *wellbeing*, formalizzata all'interno di un accordo (o contratto) di *welfare* aziendale.

In più, la norma predetermina le finalità che devono realizzarsi con tali accordi.

Sul punto è evidente che, con la riforma operata nel 2015, si è inteso recepire l'esito di ormai risalenti orientamenti giurisprudenziali, sorti in riferimento alla disciplina previgente: a differenza della disposizione oggi in vigore, il testo previgente dell'art. 2103 c.c. non prevedeva deroghe espresse relative al divieto di variazione peggiorativa delle mansioni del lavoratore, terreno su cui si era avventurata soltanto la giurisprudenza.

A tal proposito, la giurisprudenza è intervenuta sul tema delle mansioni svolte fino a quel momento dal lavoratore e diventate incompatibili con la conservazione del posto di lavoro: diverse sentenze, collocate nell'ambito della precedente versione dell'art. 2103 c.c., ritengono validi gli accordi di demansionamento volti a scongiurare la cessazione del rapporto, ancorché fissino mansioni, e conseguentemente una retribuzione, inferiori a quelle per le quali il lavoratore era stato assunto o che successivamente aveva acquisito, per la prevalenza dell'interesse a mantenere il posto di lavoro su quello tutelato dall'art. 2103 c.c., purché il consenso prestato dal lavoratore sia libero e non affetto da vizi della volontà (per cui si rende necessaria la sede protetta) e sussistano le condizioni che avrebbero legittimato il licenziamento in mancanza dell'accordo.

È necessario, inoltre, sottolineare come la modifica apportata all'esercizio dello *ius variandi* abbia come conseguenza la modifica dell'obbligo di ricollocazione del lavoratore (*repêchage*),

ampliandone la portata e, quindi, favorendo indirettamente la conclusione di accordi di demansionamento.

Sul tema, giova ricordare che sussiste un valido motivo oggettivo di cessazione del rapporto di lavoro solo se il datore di lavoro sia in grado di dimostrare l'impossibilità di utilizzare il lavoratore licenziando in altri posti di lavoro scoperti interni all'azienda, così da considerare come unica soluzione plausibile il licenziamento.

L'obbligo di ricercare nell'assetto della propria organizzazione aziendale, eventualmente anche in altre sedi o aziende, formalmente distinte, ma imputabili a un unico centro d'imputazione del rapporto, posizioni di reimpiego - fino alla revisione dell'art. 2103 c.c. - si considerava assolto solo se il datore di lavoro era in grado di provare l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni equivalenti rispetto a quelle precedentemente svolte e il lavoratore non avesse dato la propria preventiva disponibilità ad accettare mansioni di livello inferiore: prima delle strutturali modifiche apportate dal D.Lgs. 81/2015, il margine di variazione unilaterale delle mansioni era rappresentato dal rispetto della c.d. equivalenza professionale, valutata sia da un punto di vista oggettivo (l'appartenenza al medesimo livello contrattuale collettivo), ma, soprattutto, da un punto di vista soggettivo, tenendo in considerazione la professionalità e le competenze acquisite dal lavoratore.

In tale contesto normativo, a partire dalla sentenza a sezioni unite della Corte di Cassazione n. 7755/1998, il *repêchage* era stato, infatti, esteso pacificamente anche alle mansioni inferiori, nel caso di indisponibilità di mansioni equivalenti, e, contestualmente, per ricalibrare in modo più equo l'onere - si pensi a una grande impresa, dove le molte opportunità di reimpiego in mansioni con professionalità inferiori potrebbero di fatto rendere sempre illegittimo il licenziamento - era stata richiesta la collaborazione del lavoratore, con una parziale deroga all'art. 5 L. 604/1966, mediante un onere di "allegazione", cioè l'obbligo di indicare le possibili mansioni o posizioni lavorative dal contenuto professionale inferiore dove poter essere ricollocato.

A partire dalla sentenza n. 5592/2016 della Corte di Cassazione, a cui poi è seguita, sempre della Suprema Corte, la sentenza n. 12101/2016, è stato sviluppato il principio per cui non incombe sul lavoratore l'onere di segnalare posizioni lavorative disponibili a cui essere utilmente riallocato, poiché l'onere di allegazione e l'onere probatorio non possono che incombere sulla medesima parte, nel senso che chi ha l'onere di provare un fatto primario (costitutivo del diritto azionato o impeditivo, modificativo o estintivo dello stesso) ha, altresì, l'onere della relativa compiuta allegazione.

L'ampliamento del potere di *ius variandi in peius*, derivante dalla revisione dell'art. 2103 c.c., nelle circostanze di un licenziamento per ragioni oggettive, può, quindi, delegittimare i licenziamenti disposti se venissero ritenute giudizialmente disponibili altre mansioni, anche di livello inferiore, per il lavoratore licenziato, senza che tale ampliamento dipenda da comportamenti positivi da parte di quest'ultimo (l'onere di allegazione) che attivino tale possibilità.

È evidente, quindi, che l'ampliamento dell'obbligo di *repêchage* determini con maggior frequenza accordi di demansionamento.

Oltre a quanto analizzato, un accordo di demansionamento può prevedere anche opzioni differenti dalla conservazione del posto, ovvero l'acquisizione di una diversa professionalità e il miglioramento delle condizioni di vita; se l'acquisizione di una diversa professionalità - trattandosi di mansioni inferiori a cui si allaccia anche la possibilità di ridurre la retribuzione - non può che essere letta sempre in contesti in cui le mansioni originarie non siano più utili per il datore di lavoro ovvero non siano più possibili per il lavoratore (si pensi alla perdita di un titolo abi-

litativo, come la patente o il porto d'armi, così da rendere non più eseguibili mansioni che ne richiedono il possesso), il miglioramento delle condizioni di vita - essendo elemento che non può che leggersi nell'ottica del lavoratore - non può che derivare dalla volontà del lavoratore di ridurre lo stress psico-fisico di determinate mansioni e, quindi, di rendersi disponibile anche a mansioni inferiori.

Oltre all'art. 2103 c.c. in materia di accordi di demansionamento è opportuno tenere in considerazione anche quanto previsto dall'art. 42 D.Lgs. 81/2008, norma che prevede che, in caso di inidoneità alla mansione specifica, il datore di lavoro *"anche in considerazione di quanto disposto dalla L. 12.03.1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'art. 41, c. 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza"*.

1.1 L'evoluzione giurisprudenziale dell'art. 2103 c.c.

Prima della riforma	
Tutela del patrimonio professionale	La giurisprudenza precedente richiedeva che il cambiamento delle mansioni rispettasse il patrimonio professionale del lavoratore, evitando qualsiasi svilimento della sua posizione professionale (Cass., sez. lav. n. 21495/2004; Cass., sez. lav. n. 6555/2013).
Evitare declassamenti professionali	Era necessario fare attente valutazioni per assicurare che il lavoratore non subisse una diminuzione del suo valore professionale e delle sue competenze (Cass., sez. lav. n. 16832/2007).
Dopo la riforma	
Mansioni assegnabili	Il lavoratore deve essere impiegato nelle mansioni per cui è stato assunto, in quelle corrispondenti a un livello di inquadramento superiore, o in mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale delle ultime effettivamente svolte (Cass., sez. lav. n. 19999/2021; Cass., sez. lav. n. 3248/2022).
Riferimento all'inquadramento contrattuale	Abbandono del concetto di equivalenza (sia oggettiva che soggettiva) e si concentra esclusivamente sull'inquadramento contrattuale per determinare le mansioni assegnabili.

Capitolo 2

L'esercizio dello ius variandi

Uno degli aspetti maggiormente significativi introdotti dalla riforma dell'art. 2103 c.c., attuata per effetto del D.Lgs. 81/2015, riguarda l'eliminazione esplicita del riferimento al concetto di "equivalenza" delle mansioni, criterio che nella versione previgente della norma rappresentava un pilastro fondamentale nella regolamentazione dello *ius variandi* datoriale. La soppressione di tale parametro formale non equivale tuttavia alla sua completa espunzione dall'ordinamento, dal momento che la novella mantiene fermo il richiamo al principio di effettività, e cioè alla necessità di verificare in concreto la natura delle mansioni svolte, in funzione delle caratteristiche sostanziali del lavoro.

La norma, infatti, non si affida ad una comparazione meramente formale tra le mansioni precedentemente svolte e quelle di nuova assegnazione, ma continua ad esigere un criterio sostanziale di valutazione. Questo implica la necessità, da parte del giudice, di condurre un giudizio comparativo concreto tra gruppi di attività anche profondamente eterogenei, al fine di verificare il rispetto del percorso professionale del lavoratore.

Sul punto, è utile richiamare un consolidato orientamento della Corte di Cassazione secondo cui, anche sotto la vigenza del previgente art. 2103 c.c., la contrattazione collettiva, pur svolgendo un ruolo rilevante nella definizione dei livelli di inquadramento, non può vincolare in maniera assoluta il giudice nella sua valutazione. Quest'ultimo è tenuto a verificare in ogni caso che le nuove mansioni attribuite non pregiudichino la professionalità del lavoratore, né il suo patrimonio di competenze acquisite, consentendone anzi un impiego coerente con la traiettoria evolutiva della sua carriera lavorativa (Cass. civ., sez. lav., 30.11.2009, n. 25270, in "Riv. giur. lav.", 2010, I, p. 128; Cass. civ., sez. lav., 18.02.2010, n. 3884, in "Dir. lav. rel. ind.", 2010, II, p. 349).

In tale prospettiva, nonostante la formale espunzione della nozione di "equivalenza", il principio continua a sopravvivere quale criterio interpretativo utile alla valutazione della legittimità dell'esercizio dello *ius variandi*, soprattutto in relazione alla tutela sostanziale del livello professionale raggiunto.

Tra le novità di maggior rilievo del nuovo testo si colloca il c. 2 del riformato art. 2103 c.c., che prevede la possibilità di assegnare il lavoratore a mansioni appartenenti a un livello di inquadramento inferiore, purché queste ricadano nella medesima categoria legale (dirigenti, quadri, impiegati, operai), a condizione che sussista una modifica degli assetti organizzativi aziendali incidente sulla posizione del lavoratore.

Tale formulazione ha introdotto una terminologia più ampia e generica rispetto a quella utilizzata dalla legge delega [art. 1, c. 7, lett. e) L. 183/2014], la quale faceva riferimento a processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale. La sostituzione dei termini specifici con concetti maggiormente generici come "modifica" e "assetto organizzativo" solleva non poche perplessità in merito alla corretta osservanza dei criteri direttivi contenuti nella legge delega, e fa sorgere dubbi circa un possibile eccesso di delega legislativa (Cfr. G. Proia, "La nuova disciplina delle mansioni: ritorno al passato o innovazione necessaria?", in "Dir. lav. merc.", 2015, p. 451 ss.; M. Rusciano, "Il demansionamento legittimo tra esigenze organizzative e interessi del lavoratore", in "Mass. giur. lav.", 2016, p. 101).

Inoltre, la nuova disciplina impone che vi sia una connessione causale tra la modifica dell'assetto organizzativo e l'incidenza concreta sulla posizione del singolo prestatore. Non è sufficiente un generico mutamento strutturale dell'impresa: occorre che tale mutamento si rifletta direttamente sul ruolo del lavoratore e determini la necessità di un suo reimpiego su mansioni inferiori. La formulazione normativa avrebbe forse richiesto una maggiore chiarezza lessicale, in quanto l'uso del plurale per "assetti" e l'associazione con la "posizione del lavoratore" ri-

schiano di indebolire il nesso di causalità richiesto per legittimare il demansionamento.

In ogni caso, un'interpretazione conforme ai principi della delega legislativa suggerisce che l'applicazione dell'art. 2103, c. 2, debba contemperare l'interesse dell'impresa ad un uso funzionale delle risorse umane con l'esigenza di tutelare la posizione professionale, il posto di lavoro e le condizioni economiche del lavoratore (Trib. Milano, sez. lav., 14.04.2016, in "Giur. it.", 2016, p. 1041).

Tale bilanciamento richiama in maniera evidente i criteri già individuati dalla giurisprudenza in materia di modifiche unilaterali delle mansioni, secondo cui la salvaguardia della professionalità costituisce un principio fondamentale di ordine pubblico economico, non derogabile nemmeno dalla volontà delle parti.

Un altro nodo problematico attiene alla durata dell'assegnazione a mansioni inferiori. Il testo normativo non contiene alcun limite temporale espresso per la permanenza in tale condizione, con la conseguenza che la dequalificazione professionale potrebbe cristallizzarsi in modo tendenzialmente permanente, qualora non vi sia un successivo intervento datoriale che riveda nuovamente le mansioni del lavoratore.

Diversamente, il trattamento delle mansioni superiori è disciplinato al c. 5, art. 2103, il quale stabilisce che il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività effettivamente svolta e che, salvo sostituzioni temporanee, l'assegnazione diviene definitiva dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, ovvero, in mancanza, dopo 6 mesi continuativi.

La mancanza di un'analoga previsione per il demansionamento, unita al silenzio legislativo sul punto, suggerisce un intento normativo volto a consentire una maggiore libertà gestionale all'impresa, anche a scapito della progressione professionale del prestatore, purché quest'ultimo non subisca un pregiudizio economico diretto.

La previsione secondo cui l'attribuzione di mansioni inferiori non comporta una riduzione del trattamento retributivo e non modifica il livello di inquadramento contrattuale (art. 2103, c. 5) assume una funzione riequilibratrice, attenuando l'effetto deteriorativo dell'assegnazione a compiti meno qualificati.

Un importante presidio di garanzia è rappresentato dalla previsione del c. 6, che impone l'adozione della forma scritta, a pena di nullità, per i provvedimenti di modifica peggiorativa delle mansioni. Tale formalità contribuisce a una maggiore trasparenza nelle relazioni di lavoro e facilita l'attività di controllo giurisdizionale, sia in sede di verifica della legittimità del provvedimento, sia in fase istruttoria.

Degna di nota è infine la disposizione contenuta nel c. 3 del novellato art. 2103, secondo cui il mutamento di mansioni deve essere accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento di un obbligo formativo a carico del datore di lavoro. La previsione valorizza il ruolo della formazione come strumento di adeguamento delle competenze, ma appare priva di reale coerenza in quanto il mancato adempimento non comporta la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. La portata sanzionatoria dell'inadempimento è quindi circoscritta, anche se potrebbe assumere rilievo laddove la formazione riguardi gli obblighi previsti dall'art. 37 D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nel complesso, la riforma dell'art. 2103 c.c. si presenta come un tentativo di conciliare le esigenze di flessibilità organizzativa dell'impresa con la tutela sostanziale del lavoratore, attraverso una disciplina articolata che, tuttavia, lascia ampi margini di incertezza applicativa. Il venir meno della nozione di equivalenza non ha determinato un superamento definitivo della rela-

tiva logica, la quale sopravvive in via interpretativa e continua a informare l'azione giudiziaria e dottrinale in materia di *ius variandi*.

L'equilibrio tra poteri datoriali e garanzie del prestatore richiede, in ogni caso, un'attenta interpretazione sistematica delle norme e un costante intervento giurisprudenziale volto a delimitare i confini di una riforma che, pur innovativa, si fonda su concetti giuridici complessi e talora ambigui.

2.1 In sintesi

1	Mansioni del lavoratore	<ul style="list-style-type: none">• Il lavoratore deve svolgere le mansioni per le quali è stato assunto.• Può anche essere adibito a mansioni di livello superiore acquisite successivamente o a mansioni dello stesso livello e categoria legale delle ultime effettivamente svolte.
2	Modifiche negli assetti organizzativi	Se ci sono cambiamenti organizzativi aziendali che impattano sulla posizione del lavoratore, quest'ultimo può essere assegnato a mansioni di livello inferiore, purché siano nella stessa categoria legale.
3	Formazione per il cambiamento di mansioni	<ul style="list-style-type: none">• Il cambiamento di mansioni richiede, se necessario, un obbligo formativo.• La mancanza di formazione non rende nullo l'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
4	Mansioni di livello inferiore nei contratti collettivi	I contratti collettivi possono prevedere altre situazioni in cui un lavoratore può essere assegnato a mansioni di livello inferiore, sempre all'interno della stessa categoria legale.
5	Comunicazione scritta e conservazione dei diritti	<ul style="list-style-type: none">• Nelle situazioni del secondo e quarto punto, il cambiamento di mansioni deve essere comunicato per iscritto, altrimenti è nullo.• Il lavoratore mantiene il livello di inquadramento e il trattamento retributivo, eccetto i compensi legati a particolari modalità di lavoro della posizione precedente.
6	Accordi individuali di modifica delle mansioni	<ul style="list-style-type: none">• Possono essere stipulati accordi individuali per modificare le mansioni, la categoria legale, il livello di inquadramento e la retribuzione, se è nell'interesse del lavoratore per mantenere l'occupazione, acquisire nuove competenze o migliorare le condizioni di vita.• Il lavoratore può essere assistito da un rappresentante sindacale, un avvocato o un consulente del lavoro.

7	Assegnazione a mansioni superiori	<ul style="list-style-type: none">• Il lavoratore assegnato a mansioni superiori ha diritto alla retribuzione corrispondente.• L'assegnazione diventa definitiva dopo il periodo stabilito dai contratti collettivi o, in loro assenza, dopo sei mesi continuativi, a meno che il cambiamento non sia per sostituire un altro lavoratore.
8	Trasferimento tra unità produttive	Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva a un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
9	Nullità di pattuizioni contrarie	Qualsiasi accordo contrario alle disposizioni del secondo e quarto punto e quanto previsto al sesto punto è nullo.

**Forme alternative di esercizio
dello ius variandi: l'inattività
e la riorganizzazione dell'orario
di lavoro**