RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di ANDREA STERLI,MARIO BERRUTI

Repêchage a mansioni inferiori alla luce del nuovo art. 2103 c.c.

Gli effetti del D.Lgs. 81/2015 sull'obbligo di repêchage e sul comportamento da mettere in atto da parte del datore di lavoro.

La giurisprudenza ha da tempo chiarito come la soppressione del posto di lavoro in seguito a riorganizzazione aziendale possa oggettivamente giustificare il licenziamento ex art. 3 L. 604/1966 a condizione, tuttavia, che non sia possibile assegnare il lavoratore a mansioni non solo equivalenti bensì anche inferiori rispetto a quelle sin lì svolte. Tuttavia, occorre valutare l'impatto della riscrittura dell'art. 2103 c.c. a opera dell'art. 3 D.Lgs. 81/2015: in altri termini, **occorre valutare se e in che termini detta novella abbia inciso sull'onere di repêchage gravante sul datore di lavoro.**

Al riguardo, si deve partire proprio dal nuovo dato normativo dell'art. 2103 c.c. e, in particolare:

- dal nuovo comma 2, che prevede che *"in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale";*
- dal nuovo comma 5, che prevede che *"il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento";*
- dal nuovo comma 6, che prevede che *"Nelle sedi di cui all'articolo 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".*

Ad avviso di chi scrive, **il nuovo art. 2103 c.c. ha codificato il perimetro dell'onere di repêchage a mansioni inferiori,** stabilendo un equilibrio non (più) solo fra l'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro e quello alla tutela della sua professionalità, ma anche fra l'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro e quello all'intangibilità del proprio livello retributivo acquisito (principio che, parimenti, la giurisprudenza ha sempre tratto dall'art. 2103, c. 1 c.c.):

- laddove (commi 2 e 5) a valle di una *"modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore"* vi sia la possibilità di adibire il lavoratore a *"mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale",* il datore di lavoro ha il potere di disporre in tal senso (potere che, in ossequio al consolidato orientamento in apertura del presente contributo, diventa un vero e proprio dovere). Entro questo perimetro, il Legislatore ha previsto, in un'ottica di bilanciamento fra opposti interessi ed in ragione del limitato salto fra le mansioni di provenienza e quelle di destinazione (e, conseguentemente, della limitata forbice retributiva), che il lavoratore, subendo già ripercussioni in termini di riduzione della propria professionalità, non debba subirne di ulteriori sotto il profilo economico;
- laddove invece (comma 6) si esca da detto perimetro e, cioè, la salvaguardia del posto di lavoro possa essere garantita solo assegnando al lavoratore mansioni comportarti un salto, fra mansioni di provenienza e mansioni di destinazione, superiore ad un livello, ciò può avvenire solo a seguito di un accordo fra le parti che, senza di per sé escluderlo, non deve necessariamente garantire l'intangibilità del livello retributivo.

In altri termini, a parere di chi scrive:

- **ove il repêchage sia percorribile assegnando al lavoratore mansioni proprie di un solo livello inferiore,** il datore di lavoro è tenuto a farlo, sopportando, quale corollario, di mantenere alle proprie dipendenze un lavoratore sovrainquadrato (e sovraretribuito);
- **ove il repêchage sia percorribile solo assegnando al lavoratore mansioni di contenuto professionale ulteriormente ridotto,** ciò può avvenire solo a seguito di un accordo fra le parti, che il lavoratore può valutare di accettare sull'altare della salvaguardia del proprio posto di lavoro ben sapendo che, in difetto, si esporrebbe ad un licenziamento.

Riproduzione vietata - sabato 08 novembre 2025