

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALEdi **MARIO CASSARO****Demansionamento tra spazi di flessibilità e limiti di legittimità**

L'assegnazione a mansioni inferiori è consentita dall'art. 2103 c.c. in alcune ipotesi tipizzate, ciascuna con limiti e garanzie specifici a tutela del lavoratore, mentre al di fuori di questi casi il demansionamento resta illegittimo ed espone il datore a responsabilità risarcitoria.

La riscrittura dell'art. 2103 c.c., operata dall'art. 3 D.Lgs. 81/2015, ha cambiato in profondità la disciplina delle mansioni. Il divieto di adibizione a compiti inferiori, prima temperato solo dall'elaborazione giurisprudenziale, ha ceduto il passo a un sistema di eccezioni tipizzate. La modifica *in peius* è così diventata uno strumento di gestione dell'impresa, utilizzabile entro confini tracciati dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Il parametro di riferimento non è più il contenuto professionale delle mansioni, ma il legislatore ha ancorato la valutazione al livello e alla categoria legale di inquadramento previsti dal contratto collettivo, e lo stesso criterio formale delimita anche il perimetro del demansionamento lecito.

La prima ipotesi riguarda la **modifica degli assetti organizzativi aziendali** che incide sulla posizione del lavoratore (c. 2). In questo caso il datore può assegnare unilateralmente mansioni del livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale. La norma richiede un nesso causale effettivo tra la riorganizzazione e la posizione del dipendente. La scelta deve quindi poggiare su un'esigenza organizzativa reale e verificabile in giudizio, senza trasformarsi in un pretesto per marginalizzare il lavoratore.

La seconda ipotesi è affidata **all'autonomia collettiva** poiché i contratti collettivi, anche territoriali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative ai sensi dell'art. 51 D.Lgs. 81/2015, possono individuare ulteriori casi di assegnazione a mansioni inferiori (c. 4). Anche in questo caso resta invalicabile il limite della categoria legale. Entrambe le fattispecie unilaterali sono accompagnate da garanzie comuni. Il mutamento va comunicato per iscritto a pena di nullità; il lavoratore conserva il livello di inquadramento e il trattamento retributivo in godimento, ad eccezione degli elementi legati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione (ad esempio, le indennità di turno o le maggiorazioni per lavoro notturno). Il datore è inoltre tenuto, ove necessario, ad assolvere l'obbligo formativo, il cui inadempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione. La terza ipotesi ha **natura consensuale**. Il c. 6 ammette accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, stipulati nelle sedi di cui all'art. 2113, c. 4 c.c. o avanti alle commissioni di certificazione. L'accordo deve rispondere a un interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. È l'unico strumento che consente di incidere anche sulla categoria legale e sul trattamento economico; il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale, da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Al di fuori di queste ipotesi ogni patto contrario è nullo (c. 9). Il consenso prestato fuori dalle sedi protette non sana l'illegittimità dell'atto datoriale e può rilevare, al più, sulla quantificazione del risarcimento. Il danno, secondo un indirizzo consolidato, non discende automaticamente dalla dequalificazione e va provato, anche per presunzioni, valorizzando la durata del demansionamento, la perdita di competenze e la sua visibilità nell'organizzazione. Tra le pronunce più recenti, la Cassazione ha precisato che il demansionamento sussiste quando vi è un'adibizione sistematica e ripetuta a compiti inferiori, anche se questi occupano una parte minoritaria dell'orario di lavoro. Non conta solo il confronto astratto della qualifica, ma la perdita concreta di autonomia, professionalità e visibilità; inoltre, il danno morale e quello dinamico-relazionale meritano autonoma liquidazione anche in assenza di una condotta mobbizzante (Cassazione nn. 32359/2025; 1195/2026 e 9451/2026). Sul piano operativo, la tracciabilità delle ragioni organizzative e la correttezza formale della comunicazione rappresentano oggi la prima linea di difesa del datore di lavoro; il lavoratore, invece, deve dimostrare in giudizio, anche tramite presunzioni semplici legate alla durata, alla perdita di competenze e alla reputazione lavorativa, di aver subito un effettivo impoverimento professionale o esistenziale.