



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Accordo di demansionamento: cos'è?

Autore: Redazione | 18/12/2020



In alcuni casi, è interesse del lavoratore essere adibito a mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal contratto.

Hai un lavoro che comporta importanti responsabilità. Negli ultimi tempi, tuttavia, nonostante il tuo lavoro ti dia numerose soddisfazioni, senti di dover dedicare più

tempo alla tua vita e alla tua famiglia. Vuoi concordare con il datore di lavoro una modifica delle tue mansioni per avere una migliore conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

Le mansioni sono uno dei tratti distintivi del contratto di lavoro poiché identificano le attività che il lavoratore deve svolgere nell'esecuzione del contratto di lavoro. Le mansioni, inoltre, rappresentano anche il bagaglio professionale del lavoratore e, per questo, il datore di lavoro non può, in modo unilaterale, demansionare il dipendente. Quando, tuttavia, è interesse del lavoratore essere inquadrato in un livello inferiore è possibile stipulare un accordo di demansionamento.

In questo articolo, vedremo **cos'è l'accordo di demansionamento** e in quali sedi deve essere sottoscritto. La legge, infatti, richiede che tale patto sia sottoscritto di fronte ad una sede protetta che verifichi il reale consenso del dipendente alla sottoscrizione dell'accordo.

Che cos'è l'inquadramento del lavoratore?

Uno degli elementi fondamentali della **lettera di assunzione** è l'**inquadramento del lavoratore**, ossia, l'attribuzione al dipendente di una determinata categoria legale, di un livello di inquadramento e di una qualifica. La **categoria legale** può essere di dirigente, quadro, impiegato o operaio.

Inoltre, il contratto collettivo prevede una scala di classificazione del personale divisa per livelli di inquadramento.

In ogni **livello di inquadramento** sono inserite le **qualifiche**, vale a dire, i profili professionali che possono essere assegnati al lavoratore. Sono qualifiche, ad esempio, alcuni ruoli come l'impiegato amministrativo, l'addetto alla contabilità, il cameriere di sala, il cuoco, etc.

La qualifica non è altro che l'insieme delle **mansioni assegnate al lavoratore**, ossia, le attività che quotidianamente il dipendente dovrà svolgere in esecuzione del contratto di lavoro.

Cos'è lo ius variandi?

La legge tutela la **professionalità del dipendente** il quale, nel corso del rapporto

di lavoro, dovrebbe accrescere il suo **bagaglio professionale** e non di certo depauperarlo. Non vi è dubbio che adibire il dipendente a **mansioni inferiori** si traduce in un danno per la sua professionalità.

Sei stato assunto come impiegato amministrativo all'interno di una società ma, nel concreto, ti vengono assegnate mansioni di mera segreteria. In tal caso, il tuo bagaglio professionale si andrà a depauperare nel corso del tempo, creando un danno economico.

Per questo, la legge **[1]** impone al datore di lavoro di adibire il dipendente alle mansioni per le quali è stato assunto o a mansioni diverse appartenenti al medesimo livello di inquadramento.

La possibilità di **adibire il lavoratore a mansioni inferiori** è possibile solo quando, a causa della modifica degli assetti organizzativi aziendali, il lavoratore rischia di perdere il posto di lavoro. In questo caso, il datore di lavoro può adibire il dipendente a mansioni appartenenti al livello di inquadramento immediatamente inferiore, a parità di categoria legale e fermo restando il diritto a mantenere il trattamento economico e normativo relativo all'originario inquadramento contrattuale.

Accordo di demansionamento: cos'è?

Può accadere che sia lo stesso lavoratore ad avere interesse ad una **modifica peggiorativa delle mansioni**. Lo svolgimento di un'attività lavorativa caratterizzata da elevati livelli di responsabilità e autonomia, infatti, può a volte determinare uno squilibrio tra i tempi di vita e di lavoro.

Inoltre, in alcuni casi, accettare l'**adibizione a mansioni inferiori** può essere l'unica possibilità per evitare la perdita del posto di lavoro.

La legge **[2]** consente alle parti del rapporto di lavoro di sottoscrivere un **accordo di demansionamento** che preveda la modifica delle mansioni, del livello di inquadramento, della categoria legale e della retribuzione in senso peggiorativo per il dipendente.

Il **patto di demansionamento** deve essere determinato dall'interesse del lavoratore ad ottenere migliori condizioni di vita, nuove competenze professionali

oppure la **conservazione del posto di lavoro**.

Posto che, all'interno di ogni rapporto di lavoro, esiste uno squilibrio di forza contrattuale tra il datore di lavoro e il lavoratore, la legge esige che l'accordo di demansionamento sia sottoscritto presso una **sede protetta [3]** che ha la funzione di assistere il lavoratore, illustrare esaurientemente le conseguenze e la portata del patto e verificare il reale consenso del dipendente alla sottoscrizione dello stesso.

Le sedi protette previste dalla legge, presso cui si può sottoscrivere un patto di demansionamento, sono le sedi sindacali, le commissioni di certificazione dei contratti di lavoro, il giudice del lavoro o l'Ispettorato nazionale del lavoro.

Note

[1] Art. 2103, comma 1, cod. civ. **[2]** Art. 2103, comma 6, cod. civ. **[3]** Art. 2113 cod. civ.