RGL Giurisprudenza Online:

[**Numero 7/2021**](https://www.futura-editrice.it/archivio-rgl-giurisprudenza-online/numero-7-2021/)

**RAPPORTO DI LAVORO -TRIBUNALE ROMA 24.6.2021 – MANSIONI E LIMITI ALLO IUS VARIANDI**

Data: 24/06/2021
Tipologia: sentenza
Regione: Lazio

Commento:

**Tribunale di Roma, 26 giugno 2021 – est. Orrù – T. M. (Avv. Salvagni) c. T. S.p.a. (avv. Pessi).**

**Mansioni e qualifica – modifica riassetti organizzativi e provvedimento di modifica delle mansioni – professionalità acquisita – rilevanza – immodificabilità della categoria legale –-dequalificazione professionale – illegittimità – risarcimento danno professionale – risarcimento danno non patrimoniale da lesione alla dignità professionale**

*In considerazione del venir meno del requisito dell’equivalenza ex art. 2103 c.c.
al datore di lavoro è attribuita la facoltà di modificare unilateralmente le mansioni a condizione che le nuove siano riconducibili agli stessi livello di inquadramento e categoria legale. Il sistema di classificazione del personale del contratto collettivo costituisce l’unico parametro di riferimento per valutare la legittimità del provvedimento di modifica delle mansioni, che in ogni caso non potrà mai giungere al punto di mortificare il valore della professionalità di un lavoratore dipendente, da determinarsi, oltre che in base al suo inquadramento contrattuale, anche ed in pari misura in base all’esperienza, alla preparazione, alle competenze maturate nel corso degli anni. Non è esercitabile la facoltà di adibizione unilaterale a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore in caso di modifica degli assetti organizzativi dell’azienda, quando ciò comporti la modifica della categoria legale.*

**Retribuzione – assegnazione auto aziendale ad uso promiscuo – benefit aziendale – natura retributiva – revoca – diritto al controvalore economico – sussistenza**

Nel caso in cui al dipendente sia assegnata un’auto aziendale per “uso promiscuo” con inserimento in busta paga dell’elemento figurativo del valore convenzionale dell’auto, tale concessione assume valore di retribuzione in natura corrisposta mediante il conferimento in favore del lavoratore di beni e/o servizi, comunemente denominati “fringe benefits”, a cui si applica il principio di irriducibilità della retribuzione; pertanto, il datore di lavoro può revocare l’utilizzo dell’auto, ma solo a patto di mantenere lo stesso livello retributivo del dipendente, trattandosi di retribuzione irriducibile del benefit connesso all’uso promiscuo dell’auto.

Artt. 2103 c.c., come modificato dal d. lgs. 81/2015, 2099 c.c., 2095 c.c., 2099 c.c.
La presente vicenda prende le mosse da una dedotta dequalificazione professionale di una dipendente, inquadrata nel livello 7° Quadro del CCNL Telecomunicazioni, la quale ha chiesto l’accertamento della dequalificazione professionale subita a seguito di un presunto riassetto organizzativo. La ricorrente, dopo aver ricostruito in dettaglio le mansioni espletate proprio con riferimento all’elevata capacità lavorativa acquisita mediante lo svolgimento di funzioni direttive e di coordinamento del personale, riconducibili al livello di Quadro, ha richiesto il riconoscimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali in ragione dell’adibizione a mansioni inferiori e del conseguente svilimento della professionalità e dignità morale. La lavoratrice, inoltre, in considerazione della circostanza che per oltre dieci anni la società le aveva assegnato, quale benefit, una vettura aziendale ad uso promiscuo, ha chiesto il riconoscimento della natura retributiva dello stesso e, a seguito del ritiro della vettura, il pagamento delle retribuzioni per equivalente in ragione della mancata fruizione, trattandosi di retribuzione irriducibile ex art. 2103 e 2099 c.c., entrata a far parte del patrimonio della lavoratrice.

Il Tribunale di Roma, con sentenza del 24 giugno 2021, all’esito della prova orale, attenendosi alla giurisprudenza di legittimità in merito all’onere della prova in tema di demansionamento gravante sul datore di lavoro, ha accertato l’illegittimità della dequalificazione professionale, evidenziando che la società resistente non aveva fornito la prova dell’esatto adempimento dell’obbligo contrattuale scaturente dall’art. 2103 c.c., condannando peraltro la società al risarcimento del danno professionale sia nella sua componente patrimoniale che in quella non patrimoniale da lesione alla dignità.

Il Giudice, pertanto, confrontando le mansioni assegnate alla lavoratrice dopo la asserita riorganizzazione aziendale con le funzioni previste dalla declaratoria relativa al livello Quadro, ha appurato che i compiti assegnati alla medesima non potevano essere in alcun modo rispondenti alle caratteristiche che connotano tale livello, né potevano essere ritenuti riconducibili alle attività svolte antecedentemente al demansionamento, connotate da competenza manageriale, gestionale e tecnica, espletate con elevato grado di autonomia e decisionalità. In particolare, il magistrato ha attribuito particolare rilevanza al requisito della professionalità anche a seguito della modifica apportata all’art. 2103 c.c. da parte del c.d. Jobs Act, che ha eliminato il principio dell’equivalenza.

In merito, il giudice ha affermato che la modifica delle mansioni in ogni caso non potrà mai giungere al punto di mortificare il valore della professionalità di un lavoratore, rilevabile non solo dal suo formale inquadramento contrattuale, ma anche, ed in pari misura, dall’esperienza, dalla preparazione e dalle competenze maturate nel corso degli anni, che contribuiscono a creare un patrimonio indissolubile costituente il presupposto per il continuo sviluppo delle capacità lavorative. Ciò assume poi maggiore valore allorché le declaratorie contrattuali, come nel caso del CCNL Telecomunicazioni, sono di ampiezza tale da racchiudere al loro interno professionalità molto diverse tra loro in quanto derivanti dallo svolgimento di compiti differenziati per competenze e preparazione acquisite con modalità assolutamente non comparabili. Il Tribunale, inoltre, ha concluso sul punto osservando che anche in caso di modifica degli assetti organizzativi dell’azienda è illegittimo il demansionamento unilaterale con adibizione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, quando ciò comporti la modifica della categoria legale.

Per quanto attiene poi all’attribuzione dell’auto aziendale per “uso promiscuo” con inserimento in busta paga dell’elemento figurativo del valore convenzionale dell’auto, il giudice ha ritenuto che tale concessione assume valore di retribuzione in natura corrisposta mediante il conferimento in favore del lavoratore di beni e/o servizi, comunemente denominati “fringe benefits” a cui si applica il principio di irriducibilità della retribuzione; pertanto, secondo il Tribunale di Roma il datore può revocare la concessione in uso dell’auto, ma solo a condizione di mantenere lo stesso livello retributivo del dipendente. La società, pertanto, è stata condannata al pagamento di una somma (il cui parametro è stato determinato in base alle tariffe ACI), quale quota retributiva pari al controvalore economico del benefit revocato.

**Angela Stani**