

Riforma dell'art. 2103 c.c.

## Nuova disciplina delle mansioni

Eufrazio Massi – Esperto in diritto del lavoro

L'art. 2103 c.c. ha rappresentato per i datori di lavoro un forte strumento di rigidità nella gestione del rapporto di lavoro, con una serie di problemi operativi di non poco conto: ora, il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, attuativo della legge n. 183/2014, pubblicato sul S.O. n. 34 alla Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno 2015, ha riscritto la norma. Esso, dopo aver affermato, al comma 1, un principio generale sul quale ci si soffermerà tra poco, stabilisce una serie di ipotesi nelle quali è possibile demansionare il lavoratore. Va, da subito, rimarcato come l'art. 3 del D.Lgs. n. 81/2015 trovi applicazione nei confronti di tutti i lavoratori subordinati presenti nell'organico aziendale e non, come avviene per le c.d. "tutele crescenti" del D.Lgs. n. 23/2015, nei confronti dei soli lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015.

Le nuove disposizioni in materia di flessibilità delle mansioni si inquadrano in una visione nuova e complessiva, portata avanti con il complesso dei decreti attuativi della legge n. 183/2014 ma i cui prodromi si trovano all'interno della legge di Stabilità per il 2015: corposi incentivi legati alle assunzioni a tempo indeterminato, abbattimento del costo del personale a tempo indeterminato dalla base per il calcolo dell'Irap (rispettivamente, commi 118 e 119, commi da 20 a 26 dell'art. 1 della legge n. 190/2014), fine dei falsi contratti a progetto e delle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro (articoli 2, 52, 53 e 54 del D.Lgs. n. 81/2015), costi certi in caso di risoluzione anticipata dei rapporti di lavoro relativi ai nuovi assunti (art. 3 del D.Lgs. n. 23/2015), tutele maggiori per la maternità e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (D.Lgs. n. 80/2015). Si tratta di ipotesi che tendono a favorire, su criteri ben diversi dal passato (ed, in alcuni casi, non scevri da criticità), il contratto di lavoro a tempo indeterminato che costituisce (art. 1 del D.Lgs. n. 81/2015) la forma comune riferita al rapporto di lavoro subordinato.

### Alcuni casi specifici

Prima di entrare nel merito delle novità introdotte, si reputa necessario focalizzare alcuni casi specifici e speciali.

Partiamo dall'art. 4, comma 11, della legge n. 223/1991: con questa disposizione si è all'interno della procedura collettiva di riduzione di personale e la previsione è destinata a trovare soluzioni alternative al licenziamento. Con accordo sindacale si possono assegnare lavoratori a mansioni diverse da quelle in precedenza svolte. In passato, parte della giurisprudenza di merito ha ritenuto che il demansionamento, con riduzione della retribuzione, fosse possibile soltanto all'interno della categoria (impiegati, operai, intermedi) in quanto la legge n. 223/1991 contiene una deroga esplicita al solo art. 2103 c.c. e non all'art. 2095 c.c., tesi non seguita dalla Cassazione (Cass. n. 9386/1993) la quale ha ritenuto pienamente legittima l'adibizione dei lavoratori anche a mansioni appartenenti ad altra categoria professionale.

Ci sono, poi, alcune disposizioni contenute all'interno della legge n. 68/1999. La prima è l'art. 4, comma 4: si tratta della previsione che impedisce il licenziamento del lavoratore divenuto disabile nel corso del rapporto di lavoro, purché lo stesso possa essere utilizzato in mansioni equivalenti o, in mancanza, inferiori, con conservazione del più favorevole trattamento economico corrispondente alle mansioni di provenienza. Tale disposizione va integrata anche con la previsione contenuta al comma 7 dell'art. 1, laddove si afferma che i datori di lavoro pubblici e privati debbono garantire la conservazione del posto ai soggetti che non erano disabili al momento dell'assunzione, ma che lo sono divenuti a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale. Il secondo richiamo normativo operato dalla legge n. 68/1999 riguarda l'art. 10, comma 3: il lavoratore disabile che si è aggravato nel corso del rapporto di lavoro e che non è in grado di svol-

gere più le mansioni può essere soggetto ad accertamenti sanitari attraverso le strutture pubbliche, sia su propria richiesta che del datore di lavoro. Essi sono finalizzati ad accertare se, nonostante le minorazioni, è possibile la continuazione del rapporto. Il datore di lavoro, attuando, se necessario, adattamenti nella organizzazione del lavoro, deve uniformare il proprio comportamento al mantenimento del posto di lavoro, attraverso anche un demansionamento, con la conservazione della retribuzione: soltanto se tutto questo non è possibile si può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Un'altra ipotesi di demansionamento legale rimanda all'art. 42, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008. Il datore di lavoro, in relazione ai giudizi formulati dal medico competente ex art. 41, comma 6 (inidoneità totale o parziale alle mansioni), attua le misure indicate dallo stesso e qualora prevedano una inidoneità alla mansione specifica deve adibire il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento economico corrispondente alle mansioni di provenienza.

Da ultimo, resta da esaminare la previsione contenuta nell'art. 15 del D.Lgs. n. 66/2003. Si tratta della disposizione che trova attuazione allorché sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche. Il lavoratore deve essere assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili, con rinvio alla contrattazione collettiva della definizione delle modalità di applicazione e della individuazione delle soluzioni nelle quali non risulti applicabile l'assegnazione sopra citata.

Al di fuori di queste ipotesi ben specifiche, nel corso degli anni, la Magistratura ha allargato, sia pure con molta prudenza, la casistica, ricomprendendo il demansionamento, su richiesta dell'interessato, per motivi di salute o finalizzato a scongiurare un licenziamento individuale.

Fatta questa breve premessa andiamo a verificare come è stato riformulato l'art. 2103 c.c., cosa avvenuta attraverso l'art. 3 del D.Lgs. n. 81/2015, il quale, peraltro, ha ripreso alcuni orientamenti giurisprudenziali.

## **Assegnazione a mansioni inferiori**

Dopo aver stabilito, in via generale, che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle acquisite attraverso lo sviluppo del proprio *iter* professionale, il Legislatore delegato (comma 1) dispone che lo stesso possa essere adibito a mansioni di pari livello all'interno della categoria di appartenenza, corrispondenti alle ultime effettivamente svolte: rispetto al passato è scomparso qualsiasi riferimento alla "equivalenza delle mansioni", con la conseguente affermazione della utilizzazione "trasversale" del prestatore con l'unico limite rappresentato dall'inquadramento nella categoria legale (classico riferimento all'art. 2095 c.c.). Qui, sulla falsa riga del principio esplicitato a larghe mani all'interno del D.Lgs. n. 23/2015, appare fortemente limitato il potere del magistrato giudicante, atteso che, in passato, la nozione di mansioni equivalenti aveva avuto un rilievo non solo soggettivo (stretta correlazione con il bagaglio professionale del lavoratore interessato), ma anche oggettivo (correlazione con il profilo professionale, inteso come parità di contenuti): ora, dovrà limitarsi a verificare che le nuove mansioni siano comprese nel livello di appartenenza. C'è, inoltre, da non dimenticare la possibile correlazione tra questa disposizione e l'istituto della proroga nei contratti a termine che, nella riscrittura operata dall'art. 20, non prevede più lo "svolgimento della stessa attività". Siccome quest'ultima non è altro che la prosecuzione, senza soluzione di continuità, del contratto a tempo determinato a suo tempo stipulato, si ritiene ora che il lavoratore possa essere assegnato a mansioni appartenenti allo stesso livello e categoria legale di inquadramento.

## **Variazione degli assetti organizzativi aziendali**

Con il comma 2, mutuando principi già espressi in giurisprudenza, viene stabilito che, in presenza di variazione degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione del lavoratore, è possibile assegnare lo stesso a mansioni riferite al livello di inquadramento inferiore, purché si resti nella stessa categoria legale di inquadramento.

Quanto appena detto merita qualche riflessione.

La prima è rappresentata dalla constatazione che la variazione degli assetti produttivi aziendali rientra tra i poteri organizzativi dell'imprenditore, non necessariamente "mediati" da alcuna trattativa sindacale e che la stessa deve incidere direttamente sulla posizione lavorativa del soggetto interessato come nel caso, ad esempio, della soppressione del posto di lavoro a seguito della introduzione di procedure di razionalizzazione o di esternalizzazione di parte dell'attività. Essa, tuttavia, non appare più correlata, necessariamente, ad una ipotesi di licenziamento.

La seconda riflessione concerne il limite dello "ius variandi in peius": un solo livello all'interno della categoria di inquadramento, senza alcuna possibilità, ad esempio, di retrocedere il lavoratore da una posizione impiegatizia ad una di operaio.

La terza riguarda l'esercizio di tale demansionamento: la norma sembra farlo rientrare nel mero potere discrezionale del datore di lavoro.

La quarta sottolineatura è rinvenibile nel comma 3: il mutamento delle mansioni deve essere accompagnato, ove necessario (valutazione che deve fare l'imprenditore), da un percorso di aggiornamento formativo che, ovviamente, è strettamente correlato alle nuove mansioni da svolgere la cui mancanza, peraltro, non inficia la validità dell'assegnazione.

L'assegnazione alla nuova attività (comma 5), principio valido per ogni mutamento di mansioni, deve avvenire, a pena di nullità, per iscritto (con l'aggiunta delle motivazioni, cosa opportuna, pur nel silenzio della norma): nella lettera va precisato che con il declassamento al livello inferiore il lavoratore mantiene il livello di inquadramento ed il trattamento retributivo in godimento, con la sola perdita delle indennità e degli elementi retributivi strettamente correlati alle modalità di svolgimento della precedente mansione lavorativa (come, ad esempio, l'indennità di cassa o quella di rischio).

Oltre alla ipotesi del mutamento degli assetti organizzativi interni alle quali ho fatto cenno, il Legislatore delegato, con gli stessi limiti e condizioni sopra evidenziati, afferma (comma 4) che ulteriori ipotesi sono demandate alla contrattazione collettiva: Non c'è alcun specifico riferimento al livello per cui si può sostenere che gli accordi possano essere stipulati anche a livello aziendale: tutto questo lo si evince dall'art. 51 del Decreto

Legislativo n. 81/2015, il quale dispone che «salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria»: è appena il caso di precisare che, ai fini della validità di questi ultimi, valgono, nel settore industriale, per le aziende associate, le regole fissate dall'accordo interconfederale tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil.

### **Accordo fra le parti**

Ma è, soprattutto, al comma 6 che il Legislatore delegato introduce le maggiori novità: le parti possono sottoscrivere un accordo di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Tutto questo deve avvenire in una "sede protetta" come la commissione provinciale di conciliazione istituita presso la Direzione territoriale del lavoro (art. 410 c.p.c.), in sede sindacale (art. 411 c.p.c.) o le sedi di certificazione (Università e fondazioni autorizzate, commissioni presso gli ordini dei consulenti del lavoro, Enti bilaterali, ecc.) previste dall'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003. Il lavoratore, conclude la norma, può farsi assistere dal rappresentante di una associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Anche in questo caso si rendono necessarie alcune delucidazioni.

Innanzitutto, si parla di un accordo in "sede protetta" ove le parti dovrebbero rivolgersi di comune accordo, atteso che la norma ricollega le modifiche alla struttura contrattuale ad un interesse del lavoratore finalizzato:

**a) al mantenimento dell'occupazione.** Tale motivazione potrebbe rinvenirsi tutte le volte che, al di fuori di una procedura collettiva di riduzione di personale (ove sussistono altre forme di garanzia), il lavoratore potrebbe essere destinatario di un provvedimento di recesso. In alternativa a questo si potrebbe ipotizzare un demansionamento anche per più di un livello, un cambio di cate-

goria, di livello di inquadramento o della retribuzione (fatto, sempre, salvo, a mio avviso, il principio contenuto nell'art. 36 della Costituzione). Tale operazioni possono essere anche "a tempo", nel senso che possono essere strettamente correlate all'andamento aziendale. Vale la pena di ricordare come, a partire dal 2008, nel pieno della crisi economica dalla quale il Paese sta faticosamente uscendo, molti accordi individuali di tale tenore (soprattutto con la rinuncia, anche temporanea, ad emolumenti economici legati a premi e mensilità aggiuntive) sono stati conclusi nelle c.d. "sedi protette";

**b) alla acquisizione di una diversa professionalità.** Tale motivazione potrebbe ricorrere in quei casi in cui, ad esempio, in un determinato reparto si stia sviluppando un prodotto innovativo e si registri un interesse del lavoratore, sulla base del proprio bagaglio formativo e professionale, a sviluppare una certa esperienza cambiando anche categoria di inquadramento;

**c) al miglioramento delle condizioni di vita.** La motivazione che, da subito, viene in mente consiste nel trasferimento in una unità produttiva aziendale più vicina all'abitazione dell'interessato e tale da eliminare fenomeni di "pendolarismo", cosa che potrebbe portare lo stesso ad accettare una diversa categoria di inquadramento, pur di veder realizzato il proprio obiettivo di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'accordo tra le parti va raggiunto in una "sede protetta" la quale, ad avviso di chi scrive, (e qui saranno, oltre modo, graditi i chiarimenti amministrativi che il Dicastero del Lavoro farà pervenire alle proprie articolazioni territoriali), attesa la delicatezza della questione, non potrà limitarsi a svolgere un compito "prettamente notarile", ma dovrà evitare che si raggiungano "patti leonini", a scapito del lavoratore interessato.

Un'altra riflessione riguarda le parti: sicuramente sono pienamente validi i principi della delega alla rappresentanza ma è preferibile, che il lavoratore interessato, atteso che si tratta di una questione che attiene direttamente alla propria sfera personale, sia presente. Piuttosto, quest'ultimo può farsi assistere (e il Legislatore delegato non sembra ammettere altre persone) da un sindacalista, da un avvocato o da un consulente del lavoro. La norma ripete, sul punto, quasi pedissequamente, quanto già affermato dall'art. 7, comma

5, della legge n. 604/1966, come riformato dall'art. 1, comma 40, della legge n. 92/2012: da ciò ne consegue come l'assistenza in conciliazione sia preclusa ad altri soggetti che, pur essendo, per alcune attività, equiparati ai consulenti *ex lege* n. 12/1979, furono esclusi dall'assistenza nel tentativo obbligatorio di conciliazione, secondo una interpretazione fornita dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 3/2013, che suscitò parecchie rimostranze da parte dell'ordine dei commercialisti.

## **Repechage**

Un effetto indiretto della nuova formulazione delle mansioni si ravvisa nell'istituto del "repechage", richiesto dalla giurisprudenza allorquando un datore di lavoro intende procedere ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo (cancellazione del posto a seguito di nuova organizzazione interna, diminuzione dell'attività, calo di commesse, ecc.). Occorrerà, in caso di contenzioso, dimostrare, che nella ipotesi della modifica degli assetti organizzativi interni sia stato offerto un nuovo posto di lavoro di livello inferiore (o che la cosa non è stata materialmente possibile). Al contempo, le ragioni di una eventuale offerta e di un eventuale mancato accordo in merito alla previsione contenuta al comma 6 (demanionamento, anche di categoria, da sottoscrivere in "sede protetta") potrebbe essere oggetto di esame giudiziale nella valutazione circa la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo connesso a «ragioni inerenti alla attività produttiva». La Cassazione, con sentenza n. 6 del 2 gennaio 2013, ha affermato che il datore di lavoro ha l'onere di offrire una nuova collocazione al lavoratore e di avvertirlo che tale offerta rappresenta l'unica occasione alternativa al recesso dal rapporto di lavoro.

Si ricorda che il mancato espletamento della procedura del "riassorbimento all'interno della struttura aziendale" determina la illegittimità del recesso con la condanna del datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria (senza contribuzione), compresa tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, liquidata dal giudice nel rispetto dei criteri fissati dall'art. 8 della legge n. 604/1966 (art. 18 della legge n. 300/1970, come riformato dalla legge n. 92/2012): nelle piccole imprese l'indennità resta compresa tra 2, 5 e 6 mensilità (legge n.

108/1990). Nel caso in cui la illegittimità riguardi lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015, data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015, l'importo sanzionatorio, non oggetto ad alcuna contribuzione, è pari a 2 mensilità all'anno, calcolate sull'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del Tfr, partendo da una base di 4, fino ad un massimo di 24 (i valori sono ridotti della metà, con un tetto fissato a 6 mensilità, nelle aziende dimensionate fino a 15 dipendenti e nelle imprese di tendenza).

La modifica della disciplina delle mansioni avrà effetti anche sul contenzioso economico legato al "mancato sviluppo della professionalità": essendo, normativamente, prevista la possibilità del demansionamento in presenza di situazioni certe ben definite sia dalla legge che da accordi sindacali, lo stesso potrebbe subire drastiche riduzioni.

## Assegnazione a mansioni superiori

Con il comma 7, il Legislatore delegato detta nuove regole per l'affidamento di mansioni superiori. L'assegnazione diviene definitiva, fatta salva la rinuncia dell'interessato, prima non prevista e che, comunque, dovrebbe avvenire per iscritto, nel caso in cui le stesse siano state esercitate, in maniera continuativa, per il periodo fissato negli accordi collettivi, anche aziendali: in mancanza, il termine viene fissato in 6 mesi. Nella sostanza, il limite di 3 mesi stabilito nel vecchio articolo 2103 c.c., ripreso nella gran parte della contrattazione collettiva, viene raddoppiato ma, in presenza di pattuizioni diverse, esso non viene in rilievo. Ovviamente, la contrattazione collettiva, anche aziendale, sulla scorta di quanto previsto all'art. 51, potrà allungare o ridurre il periodo di esercizio delle mansioni superiori.

Le mansioni superiori non maturano se «l'assegnazione abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio»: la frase adottata appare più ampia di quella precedente ove si parlava «di sostituzione di lavoratore avente diritto alla conservazione del posto».

Rientrano, senz'altro, nella previsione normativa le "classiche" sostituzioni di lavoratori assenti per ferie, malattia, maternità e, in genere, quelle legate alle ipotesi di sospensione legale o convenzionale del rapporto, ma la nuova formula adottata sembra appositamente dettata dalla ne-

cessità di superare alcune interpretazioni giurisprudenziali oggetto di valutazioni diverse.

## Trasferimento in altra unità produttiva

Il comma 8 ripete un precetto già presente nel vecchio art. 2103 c.c.: «il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva all'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive». Da ciò discende che, per giurisprudenza costante, il lavoratore possa essere trasferito:

**a)** perché necessario, attesa la sua professionalità, nell'altra unità produttiva;

**b)** perché la scelta, in virtù delle specifiche competenze, è caduta sullo stesso e non su altri colleghi che svolgono analoghe mansioni;

**c)** perché lo stesso non è utilizzabile proficuamente, sotto l'aspetto della organizzazione produttiva interna, nella sede di provenienza.

Il trasferimento, con le relative motivazioni, va comunicato per iscritto e, ovviamente, presuppone che resti invariata la titolarità del datore di lavoro, essendo completamente diversa sia l'ipotesi del passaggio alle dipendenze di un altro datore, sia pure collegato o consociato con il primo, che quella del distacco temporaneo presso altro datore regolamentato dall'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, che, infine, dalla codatorialità del personale per le imprese collegate tra loro da un contratto di rete.

Si può parlare di trasferimento pur se le unità produttive insistono sullo stesso ambito comunale? Anche nella nuova norma non si rileva alcuna indicazione riferita alla distanza tra la sede di origine e quella di destinazione.

Piuttosto, va chiarito il concetto di unità produttiva: secondo la Cassazione (Cass., 26 maggio 1999, n. 5153), in un'ottica di tutela del lavoratore va data una lettura diversa. In caso di trasferimento in altro ambito comunale, con conseguenti disagi personali e familiari, il concetto di unità produttiva va inteso come articolazione organizzativa dell'impresa, caratterizzata da un minimo di complessità e intesa alla realizzazione di una o più parti dell'impresa. Nell'ipotesi, invece, di trasferimento in ambito comunale, il pregiudizio sofferto dal lavoratore è minore e, quindi, secondo la Suprema Corte, la nozione di unità produttiva segue la definizione che si ricava dall'art. 35 della legge n. 300/1970.

Vale la pena di ricordare come nulla sia cambiato per quel che concerne il trasferimento di un dirigente della rappresentante sindacale per il quale è necessario il nulla-osta della organizzazione di appartenenza (art. 22 della legge n. 300/1970), della impossibilità del trasferimento, senza richiesta o consenso, dei lavoratori dipendenti eletti consiglieri negli Enti elettivi territoriali (art. 27 della legge n. 816/1985), della impossibilità di trasferire, senza consenso, chi assiste in maniera continuativa ed esclusiva un figlio od un parente disabile (art. 33, comma 5, della legge n. 104/1992 e art. 20 della legge n. 53/2000), mentre appare pacifica in giurisprudenza la possibilità che un lavoratore venga trasferito allorché una infrazione di natura disciplinare si accompagni a ragioni tecniche ed organizzative come, ad esempio, in situazioni di incompatibilità ambientale che costituiscono causa di disfunzione e disorganizzazione all'interno della unità produttiva determinate da difficili rapporti personali tra colleghi e diretti superiori (Cass. n. 12088/1991; Cass., n. 3389/1989).

*Cosa succede in caso di trasferimento non supportato dalle condizioni richieste dall'art. 2103 c.c.?*

Fermo restando che appare sempre possibile il ricorso ex art. 700 c.p.c., si è orientati a ritenere nullo, per violazione di una norma imperativa, il trasferimento adottato senza le comprovate esigenze aziendali ed a ritenere illegittimo il prov-

vedimento di licenziamento intimato a seguito del rifiuto a dar seguito ad un trasferimento non supportato da una motivazione ex art. 2103 c.c. Si ricorda, inoltre, che il trasferimento, per effetto della legge n. 183/2010, deve essere impugnato entro i sessanta giorni susseguenti alla ricezione della comunicazione e che i termini per depositare il ricorso in giudizio scadono nei centottanta giorni successivi.

Il comma 9 ribadisce la nullità di ogni patto contrario alla previsione dell'art. 2103 c.c. ma, a differenza del passato, ove la disposizione era "tranchant" sull'argomento, sono fatte salve le condizioni previste dai commi 2 (modifica degli assetti organizzativi), 4 (ipotesi fissate dalla contrattazione collettiva) e 6 (accordo tra le parti in "sede protetta").

Da ultimo, il Legislatore delegato interviene sulla legge n. 190/1985 che riguarda il riconoscimento giuridico dei quadri intermedi, abrogando l'art. 6 con il quale si affermava che in deroga a quanto previsto dall'art. 2103 c.c., l'assegnazione del lavoratore a mansioni superiori o a mansioni dirigenziali, che non era avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diveniva definitiva se si era protratta per tre mesi o per il periodo superiore fissato dalla contrattazione collettiva. Tutto questo appare coerente con la nuova disciplina contenuta nell'art. 2103 c.c. riformato.