

Il fenomeno del demansionamento

Evoluzione normativa alla luce del Jobs Act

di Alberto Del Prete [*]

L'istituto del demansionamento

Ogni volta che viene costituito un nuovo rapporto di lavoro si passa necessariamente attraverso la stipula di un contratto tra le parti direttamente interessate, ossia tra un datore di lavoro da un lato ed un lavoratore dall'altro. Detto contratto regola tutti i principali aspetti del costituendo rapporto di lavoro e quindi, in estrema sintesi, configurandosi il rapporto di lavoro come lo scambio tra prestazione lavorativa e prezzo, dovranno essere definiti, *in primis*, detti elementi essenziali.

Trattandosi, per l'appunto, degli elementi qualificanti del rapporto di lavoro, gli stessi non sono lasciati alla libera autonomia negoziale delle parti, ma vengono disciplinati con efficacia *erga omnes* dai c.d. contratti collettivi, le cui clausole s'intendono direttamente richiamate nei singoli contratti individuali. Ma al di là delle concrete modalità utilizzate per arrivare alla definizione del contratto, l'aspetto di maggior interesse, in questa sede, è quello della concreta definizione dei predetti parametri, con particolare riferimento alla materiale individuazione della prestazione lavorativa a carico del lavoratore. Nella definizione di quest'ultima si arriva, così, inevitabilmente all'individuazione delle mansioni affidate al lavoratore. Si giunge, in questo modo, ai sensi dell'art. 2103 cod. civ. nella versione originaria della disposizione normativa, ad una vera e propria cristallizzazione delle mansioni attribuite al lavoratore, sulla base delle quali dovrà, poi, essere commisurata la parte d'obbligo a carico del datore di lavoro, ossia il pagamento della retribuzione.

Ma proprio dalla citata disposizione di legge si desume che con l'individuazione delle mansioni non ci si limita alla sola determinazione della retribuzione spettante al lavoratore, bensì ad una vera e propria tutela della professionalità acquisita dallo stesso. Quest'ultimo resta, cioè, legato alle mansioni attribuitegli al momento dell'assunzione. Se una variazione viene ammessa, può essere soltanto in senso migliorativo, con la conseguente formulazione del c.d. divieto di *reformatio in pejus*, vale a dire con il divieto del demansionamento. Ne deriva, in buona sostanza, una vera e propria compressione del potere organizzativo datoriale, al quale viene posto un vincolo piuttosto significativo in ragione di una tutela di carattere sostanziale, che arriva a riconoscere le modificazioni soltanto qualora siano a vantaggio del lavoratore anche quando si tratti di una mera modifica fattuale, non soltanto in termini retributivi, ma anche di formale inquadramento sul piano giuridico del lavoratore.

D'altra parte la stessa formulazione normativa evidenzia l'inderogabilità della predetta disciplina, stante la dichiarata inammissibilità di ogni eventuale patto contrario. Vale a dire che neppure con il consenso esplicito da parte del lavoratore può ritenersi ammissibile il demansionamento dello stesso.

Del resto la predetta previsione normativa presenta anche una significativa connessione con rilevanti principi di rango costituzionale. Tant'è che l'art. 4 Cost., sancendo il diritto al lavoro, riconosce implicitamente anche il diritto ad impegnare concretamente e proficuamente le proprie energie lavorative. Ma non solo, poiché considerando tale norma unitamente alla previsione di cui all'art. 35 Cost., lo svolgimento dell'attività lavorativa può essere considerato non solo quale fonte di sostentamento, ma altresì quale strumento che si rivela assolutamente imprescindibile per la concreta realizzazione della personalità del lavoratore.

Evoluzione del concetto di demansionamento

La definita inderogabilità dei predetti principi, inizia, in realtà, a venir meno per effetto di talune eccezioni previste proprio da parte dello stesso legislatore che, in taluni casi, arriva ad ammettere anche la possibilità di arrivare ad un demansionamento a fronte della necessità di tutelare, in via prioritaria, situazioni nelle quali vi siano in gioco interessi considerati di maggior rilevanza.

L'art. 4 XI° comma Legge 223/1991 prevede l'ammissibilità di eventuali accordi sindacali, nel corso delle procedure di mobilità, che prevedano l'assegnazione di lavoratori a mansioni diverse, e quindi anche peggiorative, nell'ipotesi in cui tale demansionamento sia



funzionale alla salvaguardia dei livelli occupazionali, sia teso, cioè, ad evitare, per l'appunto, il licenziamento della forza lavoro ritenuta eccedente dalle imprese in crisi. Il bene da tutelare, evidentemente, viene considerato, in questo caso, la possibilità stesso di continuare a svolgere un'attività lavorativa, considerata quale valore assoluto e degno di particolare tutela.

L'art. 4 IV° comma Legge 68/1999 consente la possibilità di adibire a mansioni inferiori il lavoratore colpito da una sopravvenuta inabilità allo svolgimento delle pregresse mansioni, a seguito di infortunio o malattia, ovvero per i lavoratori potenzialmente esposti a fattori di rischio fisico, chimico e biologico, ai sensi dell'art. 8 Legge 277/1991. Anche in questo caso, nella prima ipotesi, quale bene tutelato in via prioritaria viene considerata la possibilità di evitare il licenziamento per sopravvenuta inabilità alla mansione svolta in precedenza, ovvero la tutela della salute nella seconda ipotesi.

L'art. 7 D.Lgs. 151/2001, in materia di tutela della maternità, prevede la possibilità di adibire anche ad eventuali mansioni inferiori la lavoratrice in stato di gravidanza qualora le mansioni ordinariamente svolte dalla stessa siano da considerare ricomprese tra quelle a rischio o comunque interdette in relazione al peculiare stato della lavoratrice. Anche in questo caso la tutela preminente viene rivolta alla salute non soltanto della lavoratrice ma anche del proprio bambino.

Ulteriori deroghe sono state riconosciute, di volta in volta, per singole fattispecie, anche dalla giurisprudenza, sia di merito che di legittimità, e sempre a tutela di beni considerati di rango superiore rispetto alla tutela della professionalità acquisita *medio tempore* dal lavoratore.

Nel corso degli anni, dunque, il demansionamento ha via via cessato di rappresentare un tabù, al punto da non potersene neppure ipotizzare la concreta ammissibilità, arrivando ad essere configurato, in effetti, quale strumento di tutela di beni ed interessi ritenuti di maggior rilievo sia dal legislatore, sia dalla giurisprudenza.

Il confronto delle mansioni

Il progressivo allargamento dell'ammissibilità del demansionamento ha posto, ad un certo punto, anche la necessità di definire le concrete modalità di confronto tra le diverse mansioni alle quali il singolo lavoratore può venir adibito in funzione dell'esercizio dello *jus variandi* del datore di lavoro, al fine di accertare se ci si trovi o meno, nella singola fattispecie in esame, in presenza di un'eventuale demansionamento.

Occorre, cioè, individuare i criteri distintivi attraverso i quali poter accertare se le diverse mansioni siano da considerare equivalenti ovvero deteriori.

Sotto questo profilo va innanzitutto chiarito che il confronto non dev'essere limitato soltanto agli aspetti formali, ma deve passare anche attraverso un'analisi di carattere sostanziale. Vale a dire che il concetto di equivalenza delle mansioni non dev'essere considerato soltanto in astratto, ossia in base ad una mera comparazione relativa al livello contrattuale, costituendo quest'ultimo soltanto l'approccio iniziale ad un'analisi che deve scendere nel dettaglio ed accertare l'effettiva sussistenza dell'equivalenza delle mansioni.

In tal senso dalla giurisprudenza si evince un procedimento logico – giuridico articolato in tre fasi distinte: a) individuazione dei criteri generali ed astratti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per l'inquadramento nelle singole categorie o qualifiche; b) accertamento, in fatto, delle mansioni concretamente svolte dal lavoratore; c) comparazioni delle previsioni astratte con le mansioni concretamente svolte, al fine di ricondurre quest'ultime nelle prime secondo il principio di corrispondenza tra categoria o qualifica da un lato e mansioni dall'altro.

Non hanno nessuna rilevanza, invece, le mansioni precedentemente svolte dal lavoratore nel corso di un precedente rapporto con l'evidente conseguenza che non si può neppure parlare di demansionamento qualora il lavoratore venga adibito allo svolgimento di mansioni inferiori rispetto a quelle esercitate in passato con un diverso datore di lavoro nel contesto di un rapporto di lavoro ormai definitivamente concluso.

Dottrina e giurisprudenza sono arrivate anche a distinguere il demansionamento, con prevalente riferimento all'aspetto quantitativi, rispetto alla dequalificazione, con riferimento, invece, agli aspetti prevalentemente qualitativi. Si tratta, però, a ben vedere, di una distinzione più di carattere teorico che di utilità pratica, visto che, il più delle volte, gli aspetti quantitativi e qualitativi si presentano, in realtà, intimamente connessi tra di loro, come due facce della stessa medaglia.



Le principali novità introdotte dal Jobs Act

Il processo di progressivo cambiamento suindicato, seppur per sommi capi, del significato stesso del termine demansionamento sembra aver avuto un vero e proprio cambio di passo in senso evolutivo con l'entrata in vigore del *Jobs Act* che ha recentemente introdotto nel nostro ordinamento una serie di novità sotto vari profili, tra le quale va senz'altro evidenziata anche la tematica di che trattasi.

Si è passati, infatti, da un'originaria concezione secondo la quale il demansionamento veniva ritenuto un vero e proprio illecito, quasi un tabù sotto certi aspetti, ad un'accezione maggiormente sfumata del termine, laddove, pur restando sostanzialmente vietato, veniva, però, ritenuto ammissibile in particolari circostanze, allorché si trattava di tutelare un bene o un interesse ritenuto d'importanza preminente rispetto alla tutela della professionalità del lavoratore, restando, tuttavia, pur sempre, nell'alveo dei comportamenti ritenuti, in linea di massima, *contra legem*, conservando, allo stesso tempo, una sorta di aurea sacrale, che rendeva il termine, per certi versi, sostanzialmente quasi impronunciabile.

Con l'introduzione del *Jobs Act*, invece, viene definitivamente a cadere questo senso d'invalidità, seppur latente, del termine. Ciò in quanto, alla luce della nuova disciplina, datore di lavoro da un lato e lavoratore dall'altro possono raggiungere un accordo, seppur in una sede protetta, che vada a modificare alcuni aspetti del rapporto di lavoro, tra cui la modifica delle mansioni, ovviamente anche in pejus, senza che ciò debba necessariamente configurarsi come un atto illecito, ovvero come un atto di *extrema ratio* per la tutela d'interessi prevalenti.

Ovviamente dall'esame della previsione di legge, facendo riferimento al solo piano formale, l'ammissibilità del demansionamento, almeno apparentemente, si presenta pur sempre come un'ipotesi di carattere residuale. Ciò in quanto vengono messi una serie di "paletti" che contribuiscono senz'altro a rendere non propriamente agevole il percorso attraverso il quale si può arrivare al demansionamento di un lavoratore.

Ciò in quanto, innanzitutto, dall'ambito del normale inquadramento del lavoratore nelle mansioni allo stesso assegnate al momento dell'assunzione, ovvero, in mancanza di precise indicazioni in tal senso, in relazione a quelle effettivamente svolte in maniera concreta e continuativa, è possibile derogare soltanto in due circostanze, ossia allorché si concretizzi una modifica degli assetti organizzativi aziendali tale da pesare sulla posizione del lavoratore, ovvero si possa riscontrare una specifica ipotesi previste dai contratti collettivi. In questi casi le mansioni attribuite possono, all'interno della classificazione contrattuale, spettare al livello di inquadramento inferiore a patto però che rientrino nella stessa categoria legale. Il *Jobs Act*, invece, ha reso possibile modificare la categoria in caso di rilevante interesse del lavoratore, come la conservazione dell'occupazione, l'acquisizione di una diversa professionalità o il miglioramento delle condizioni di vita. Inoltre la relativa comunicazione dev'essere indirizzata al lavoratore in forma scritta, a pena di nullità della stessa.



Se, però, dal piano formale ci si indirizza verso un'analisi di carattere maggiormente sostanziale, ci si accorge, in effetti, che gli ostacoli posti al datore di lavoro che intenda procedere al demansionamento di un lavoratore non appaiono certamente di carattere insormontabile.

E ciò, innanzitutto, a partire dai già citati presupposti. Se da un lato, infatti, il riferimento alle previsioni dei contratti collettivi rappresentano ancora oggi un efficace sbarramento ad una certa tipologia di iniziative da parte del datore di lavoro, se non altro perché i contratti collettivi vengono stipulati tra le Associazioni datoriali e le OO.SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale, dall'altro lato, invece, il riferimento agli assetti organizzativi aziendali spiana sostanzialmente la strada a qualsiasi tipologia d'intervento del datore di lavoro, se non altro perché è a lui che viene rimessa la valutazione in merito ai predetti assetti organizzativi aziendali. A questo punto appare chiaro come anche l'imprenditore in mala fede, ammesso che possa configurarsi una siffatta tipologia di gestione imprenditoriale dell'impresa, possa avere sostanzialmente mano libera negli intenti che egli si prefigge.

Altro sbarramento alla libera iniziativa imprenditoriale, in tal senso, dovrebbe essere rappresentato dal fatto che per addivenire al demansionamento di un lavoratore si debba passare attraverso un accordo in una sede protetta.

Ma, a ben vedere, anche questo, in realtà, rappresenta un deterrente di scarsa efficacia. Innanzitutto per l'accordo in se stesso, per effetto della notevole influenza che il datore di lavoro può esercitare, con varie modalità, sulla formazione e sull'espressione della volontà del lavoratore che potrebbe risultare coartata, poiché quest'ultimo facilmente potrebbe essere posto di fronte all'alternativa dell'accettazione di una certa tipologia di accordo al fine di evitare un licenziamento.

Ma non solo, poiché, ad ulteriore garanzia, la legge prevede che l'accordo debba essere stipulato in una sede protetta, vale a dire dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione istituita presso la Direzione Territoriale del Lavoro ex art. 410 cod. proc. civ., in sede sindacale ex art. 411 cod. proc. civ. o presso le sedi di certificazione, quali Università e Fondazioni autorizzate, commissioni presso

gli ordini dei consulenti del lavoro, Enti bilaterali, commissioni di certificazione istituite presso le Direzioni Territoriali del Lavoro, ecc., previste ai sensi dell'art. 76 D. Lgs. 276/2003, pur non escludendo neppure l'operatività, in questo senso, della sede giudiziale. Tutte queste sedi ricadono sotto la comune denominazione, per l'appunto, di sedi protette in quanto sono considerate dallo stesso legislatore sedi particolarmente qualificate per poter assistere al meglio il lavoratore che si appresta a stipulare accordi in tali sedi. Tanto che, com'è noto, per le rinunzie e le transazioni in sede protetta l'art. 2113 cod. civ. non prevede possibili mezzi d'impugnazione stante proprio la peculiarità di dette sedi. Ma anche in queste sedi, laddove si dovesse presentare un lavoratore "*ben istruito*" dal proprio datore di lavoro e caparbiamente determinato alla stipula dell'accordo, ben poco è possibile fare, in concreto, a tutela dello stesso. Anzi, a ben vedere, laddove si concretizzino questi estremi, ci si trova, in un certo senso, a parti rovesciate, visto che l'accordo ivi stipulato acquisisce la c.d. *efficacia tombale*, alla luce della citata disciplina dell'art. 2113 cod. civ., per cui le stesse sedi protette possono, in tal caso, trasformarsi da sedi di tutela del lavoratore in strumento di coartazione, a disposizione del datore di lavoro, della volontà e della libertà individuale dello stesso lavoratore.

Inoltre, così come già evidenziato, il *Jobs Act* ha facoltizzato la possibile modifica peggiorativa anche della categoria in caso di interesse del lavoratore particolarmente rilevante quale la conservazione dell'occupazione, l'acquisizione di una diversa professionalità ovvero il miglioramento delle condizioni di vita.

Si tratta, a ben vedere, anche in questo caso, di ipotesi nelle quali, in effetti, non è così improbabile trovare il lavoratore in palesi condizioni di soggezione ai *diktat* del datore di lavoro. Il caso più evidente è sicuramente il primo, nel quale il lavoratore è "*incentivato*" all'accettazione di un accordo di demansionamento visto senz'altro come il male minore rispetto alla prospettata perdita del posto di lavoro. Ma anche negli altri due casi, seppur con minor evidenza, si può realizzare una condizione pressappoco simile. Nel caso dell'acquisizione di una diversa professionalità può ricorrere, ad esempio, la circostanza in cui 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. Ma tale volontà potrebbe per varie ragioni, forse non tutte trasparenti, collimare significativamente proprio con il coincidente interesse del datore di lavoro a demansionare il lavoratore. Situazione analoga si prospetta, infine, per il caso in

cui il lavoratore sia interessato al miglioramento delle proprie condizioni di vita. Anche qui ci sarebbe da chiedersi, in effetti, quale sia quel lavoratore che non sia, almeno in astratto, interessato al miglioramento delle proprie condizioni di vita, per misurare la facilità con la quale il datore di lavoro potrebbe approfittare, anche in questo caso, di quest'ulteriore opportunità. La motivazione più ricorrente potrebbe essere quella dell'interesse al 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. Altra tutt'altro che improbabile motivazione potrebbe, facilmente, essere ricondotta ad un minore impegno all'interno della struttura aziendale, tale da far sensibilmente ridurre lo stress, la faticosità o la responsabilità.

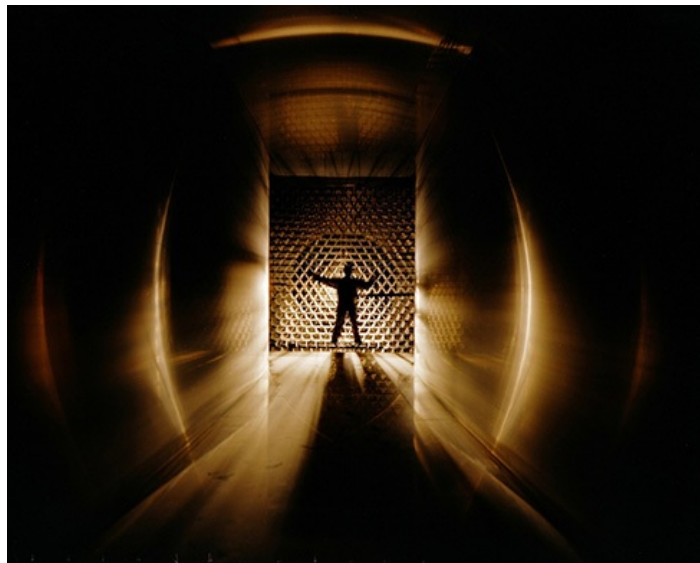
Un ulteriore disincentivo per il datore di lavoro può essere ravvisato nel principio secondo cui il lavoratore demansionato può conservare il livello di inquadramento e il trattamento retributivo riconosciuto prima dell'assegnazione alle mansioni corrispondenti al livello inferiore.

Detto principio, sebbene vada ad incidere sul lato maggiormente sensibile per il datore di lavoro, ossia quello dell'onere retributivo, non sempre si rivela, alla prova dei fatti, particolarmente efficace. Ciò in quanto restano esclusi gli elementi retributivi connessi a peculiari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta in precedenza dal lavoratore, quale, ad esempio, l'indennità di cassa, che il datore di lavoro non è obbligato a mantenere. È necessario, pertanto, in tal caso, verificare, di volta in volta, il peso sull'intero ammontare della retribuzione delle indennità che il lavoratore viene a perdere come conseguenza diretta del demansionamento.

Le forme di tutela

A fronte di una siffatta configurazione delle varie possibilità messe a disposizione del datore di lavoro occorre, dunque, verificare se vi siano, dall'altro lato, adeguate forme di tutela che possano risultare non soltanto concretamente azionabili ma anche realmente efficaci per il lavoratore demansionato.

Certamente va tenuto conto, sotto questo profilo, che i già citati presupposti dei quali la legge richiede la sussistenza per la legittimità del demansionamento rappresentano, al tempo stesso, anche il limite del predetto istituto. Di talché ne deriva che qualora il datore di lavoro arrivi ad adibire il lavoratore a mansioni inferiori in ipotesi diverse da quelle indicate, il demansionamento dev'essere considerato illegittimo.



Ma, evidentemente, al lavoratore non può bastare, al fine di un'efficace tutela, la mera illegittimità suindicata, poiché, in caso di necessità, egli dovrà attivarsi in prima persona, ovvero tramite l'assistenza delle OO.SS., proponendo un ricorso presso la sezione lavoro del Tribunale competente per territorio, al fine di far valere le proprie ragioni.

Nel giudizio così incardinato dovrà essere richiesto il riconoscimento della qualifica ritenuta corretta, se del caso anche in via d'urgenza ex art. 700 cod. proc. civ. Non può essere sottaciuta, tuttavia, l'intrinseca insidiosità di detto strumento, poiché il lavoratore, in quanto parte ricorrente, dovrà sopportare il peso dell'onere della prova con tutte le conseguenze di legge, sebbene nell'ambito di un regime processuale, come quello del lavoro, in cui al giudice vengono riconosciuti ampi poteri istruttori, al fine di far emergere, con ogni mezzo di prova disponibile, il reale accadimento dei fatti da cui scaturisce la controversia. Questo, però, non significa che il lavoratore non debba far uso di tutta la propria diligenza, dovendosi adoperare, per quanto possibile, per dimostrare la legittimità e la fondatezza delle proprie argomentazioni. Detto strumento, tuttavia, rischia di rivelarsi, alla prova dei fatti, scarsamente efficace, dal momento che il principale presupposto per il demansionamento è e resta la modifica degli assetti organizzativi aziendali tale da pesare sulla posizione del lavoratore. Quest'ultimo, in buona sostanza, dovrebbe poter dimostrare la possibilità di adottare una diversa organizzazione aziendale che renda possibile il mantenimento delle mansioni alle quali lo stesso lavoratore era precedentemente assegnato. Trattandosi, però, di valutazioni rimesse, in ultima analisi, allo stesso datore di lavoro, com'è ovvio che sia in quanto di soggetto sul quale ricade il c.d. rischio d'impresa, il lavoratore corre il serio rischio, in taluni casi, di trovarsi di fronte ad un ostacolo insormontabile.

Ad ogni modo, supposto che il lavoratore riesca a dimostrare l'effettiva illegittimità del demansionamento, l'onere della prova graverà anche sulla dimostrazione dell'esistenza del danno subito e sul nesso di causalità con le mansioni inferiori, oltre che sulla sua quantificazione, al fine di ottenere la relativa tutela risarcitoria. Questa potrà risultare, pertanto, relativamente agevole per quanto riguarda le quote di retribuzione non percepite, mentre alquanto più complessa sarà la dimostrazione della prova dell'eventuale danno non patrimoniale. Qualora si arrivi, però, al raggiungimento della piena prova, si potrà, in tal caso, richiedere al giudice l'adozione dei seguenti provvedimenti: la condanna del datore di lavoro alla reintegra del lavoratore nella posizione precedente o in una di tenore equipollente, la condanna al risarcimento del danno patrimoniale, attinente alle retribuzioni eventualmente maturate medio tempore, nel caso, ad esempio, di attribuzione di mansioni inferiori con derivante trattamento economico più basso, ed, infine, la condanna del datore di lavoro al risarcimento dell'eventuale danno non patrimoniale cagionato dal demansionamento subito.

Qualora, invece, il demansionamento si caratterizzi, nel caso concreto, con una gravità tale da impedire la prosecuzione del rapporto di lavoro, anche provvisoria, il lavoratore ha la facoltà di recedere unilateralmente dal contratto per giusta causa.

Quelle finora descritte sono le tutele applicabili sul piano giuridico e sebbene attivabili, non sempre risultano pienamente efficaci, non soltanto per effetto dell'incidenza del già richiamato onere della prova, ma anche perché normalmente l'instaurazione di un contenzioso tra le parti di un rapporto di lavoro molto spesso, qualunque sia l'esito della controversia, alza notevolmente il livello d'instabilità dei rapporti interpersonali tra le stesse parti che inevitabilmente si riverbera sull'eventuale prosecuzione del rapporto.

Ma a ben vedere le tutele non vanno ricercate soltanto sul piano giuridico, poiché questo, generalmente, è funzionale nella fase patologica del rapporto stesso. Ora, senza avere la pretesa di farne una regola generale, come tale applicabile sempre e comunque, va rilevato come una maggiore efficacia della tutela si può riscontrare prima che si arrivi alla fase patologica del rapporto. Per fare questo il lavoratore, però, non deve soltanto limitarsi allo svolgimento della propria prestazione lavorativa, ma dovrebbe cercare di farlo nel migliore dei modi possibili, prestando la massima cura ed attenzione ad ogni propria azione, arrivando, in buona sostanza, ad aggiungere valore alla propria prestazione.

Ciò in quanto non va trascurato il fatto che il datore di lavoro, prima ancora di essere un datore di lavoro, è un imprenditore e come tale agisce e fa delle scelte essenzialmente rispondenti ad un principio di convenienza economica. Ne deriva che, pur restando su un piano di mera convenienza economica, l'imprenditore avrà tutto l'interesse alla valorizzazione di un lavoratore che già di per se attribuisce valore alla propria prestazione lavorativa. Ed il lavoratore, dal proprio canto, realizzerà, in tal modo, una sorta di tutela preventiva rispetto ad un possibile demansionamento. È anche vero, peraltro, che questa tipologia d'impostazione acquista importanza in maniera indirettamente proporzionale al grado di fungibilità della prestazione lavorativa svolta, nel senso che arriva alla massima efficacia nei confronti, per esempio, di lavoratori altamente specializzati, che svolgono una prestazione lavorativa con un basso grado di fungibilità e che, pertanto, più difficilmente possono essere sostituiti. Ad ogni modo, seppur con diverse graduazioni, il principio di quella che può essere definita una sorta di tutela preventiva resta potenzialmente applicabile ad ogni rapporto di lavoro. ■



[*] Avvocato, Funzionario Area Amministrativa e Giuridico – Contenzioso – in servizio presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Teramo.

Le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per la relativa Amministrazione di appartenenza.