

Il mutamento di mansioni del lavoratore dopo il Jobs Act

Tommaso Massimo Goffredo e Vincenzo Meleca

Con la modifica dell'articolo 2103 del Codice civile effettuata dall'art. 3 Decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81 (il cui testo è riportato nel box sottostante) il legislatore ha ritenuto di innovare profondamente la disciplina relativa al mutamento di mansioni del lavoratore dipendente.

Codice civile – Art. 2103 - Prestazione del lavoro (°)

[I]. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

[II]. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

[III]. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

[IV]. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.

[V]. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

[VI]. Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

[VII]. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

[VIII]. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

[IX]. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

(°) Il precedente testo dell'art. 2103 (frutto della sostituzione operata dall'art. 13 l. 20 maggio 1970, n. 300), il cui titolo era "Mansioni del lavoratore", così recitava: Mansioni del lavoratore. [I] Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. [II] Ogni patto contrario è nullo".

Alla luce di tali innovazioni, illustreremo nelle note seguenti gli effetti conseguenti l'adibizione del lavoratore a mansioni dello stesso livello e categoria legale di inquadramento (c.d. "mobilità professionale orizzontale), a mansioni superiori (c.d. "mobilità professionale verticale") ed a mansioni inferiori ("demansionamento"), accennando anche alle possibili conseguenze in caso di rifiuto del lavoratore ad essere adibito ad una mansione diversa, nonché ad alcuni particolari ed importanti aspetti gestionali ed amministrativi.

Adibizione a mansioni dello stesso livello e categoria legale di inquadramento

La nuova norma, superato il concetto di "mansioni equivalenti" che tanto ha creato confusione in passato, prevede, al 1° comma, che il datore possa mutare le mansioni del lavoratore, ma solo a condizione che esse siano riconducibili "*allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte*". In altre parole, affinché il mutamento di mansioni sia formalmente lecito, il datore di lavoro deve preliminarmente verificare che:

- a) la categoria legale di inquadramento sia la stessa (per "categoria legale" occorre fare riferimento all'art. 2095 del Codice civile¹, che distingue i lavoratori in quattro categorie, dirigenti, quadri, impiegati ed operai
- b) il livello contrattuale di inquadramento sia lo stesso.

Sotto il profilo sostanziale, il mutamento di mansioni non è discrezionale, ma, secondo la costante giurisprudenza, deve essere supportato da ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive. Non può pertanto essere motivato da ragioni disciplinari, ritorsive o di natura comunque vessatoria.

In questa fattispecie di mutamento di mansioni non è prevista alcuna diminuzione della retribuzione, eccezion fatta per quelle indennità legate a particolari modalità di svolgimento delle mansioni precedenti (come, ad esempio, l'indennità di maneggio denaro, di lavoro a turni, ecc.)

Adibizione a mansioni superiori

Poche sono le novità apportate dal Jobs Act alla disciplina relativa agli effetti conseguenti questo tipo di mutamento di mansioni.

Due quindi continuano ad essere le ipotesi previste dal settimo comma dell'art. 2103:

- a) *adibizione a mansioni superiori in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto*²: in tal caso il lavoratore che svolge mansioni superiori avrà

¹ Codice civile, Art. 2095 - Categorie dei prestatori di lavoro: "[I]. I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai. [II]. Le leggi speciali [e le norme corporative], in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura dell'impresa, determinano i requisiti di appartenenza alle indicate categorie."

² I lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto sono, oltre tutti quelli assenti per malattia e infortunio non lavorativo, malattia professionale e infortunio sul lavoro, maternità e congedi parentali, anche quelli assenti per aspettativa per motivi politici o sindacali (art. 31 L. 300/1970), per gravi e documentati motivi familiari (art. 4 L. 53/2000), per formazione (art. 5 L. 53/2000), per essere inseriti in programmi terapeutici e di riabilitazione in caso di tossicodipendenza (art. 124 DPR 309/1990) o alcol dipendenza (art. 15 L. 125/2001), per assistere familiari inseriti in programmi terapeutici e di riabilitazione in caso di tossicodipendenza (art. 124 DPR 309/1990) o alcol dipendenza (art. 15 L. 125/2001), per richiamo alle armi (art. 1 L. 653/1940). Ai fini dell'applicazione dell'art. 2103, va segnalato l'orientamento giurisprudenziale secondo il quale, per gli effetti economici e normativi relativi all'assegnazione a mansioni superiori, "si deve fare riferimento soltanto al lavoratore che non è presente in azienda a causa di un'ipotesi di sospensione legale o convenzionale del rapporto di lavoro e non anche al lavoratore che è destinato a lavorare fuori dall'azienda o in un'altra unità o in un altro reparto in ragione di una scelta organizzativa del datore di lavoro." Cfr. Cass. 19 marzo 2018 n. 6793.

diritto soltanto alle differenze retributive tabellari tra la retribuzione del suo livello contrattuale e quella del livello superiore;

- b) *adibizione a mansioni superiori non in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto*: in questa ipotesi, al lavoratore che svolge le mansioni superiori spetterà, per tutto il periodo di svolgimento di tali superiori mansioni, il trattamento economico corrispondente all'attività svolta (cioè la differenza tra la retribuzione tabellare del suo livello contrattuale e quella del livello superiore), nonché la definitiva assegnazione alle nuove e superiori mansioni³, con relativo inquadramento al livello e/o categoria legale superiore dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi⁴. A fronte di alcuni aspetti gestionali, di cui il legislatore non ha tenuto conto, se vi sarà la possibilità, tratterò in un successivo articolo uno strumento per affrontare e risolvere il problema di adibire a mansioni superiori risorse che non hanno complete competenze e capacità in grado di svolgerle.

Adibizione a mansioni inferiori

Importanti sono le modifiche apportate dal D.Lgs. 81/2015 all'art. 2103 del Codice civile circa la possibilità di adibire il lavoratore a mansioni inferiori. Cinque sono le ipotesi indicate dalla norma sopra citata che la consentono:

- a) *modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore* (ad esempio: accorpamento di uffici o reparti, scorporo di ramo d'azienda, ecc.): il secondo comma dell'art. 2103 prevede che il lavoratore possa essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. In tale ipotesi il mutamento di mansioni deve essere comunicato per iscritto a pena di nullità ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo ad esso relativo, eccezion fatta per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa;
- b) *ulteriori ipotesi previste dai contratti collettivi*: il quarto comma affida alla contrattazione collettiva la possibilità di identificare ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale. Riteniamo che la formulazione utilizzata dal legislatore ("contratti collettivi") possa comprendere, oltre ai contratti collettivi nazionali di categoria, anche i contratti collettivi di area e quelli aziendali. Anche in questa ipotesi, il mutamento di mansioni deve essere comunicato per iscritto a pena di nullità e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del

³ Il legislatore ha però previsto, nello stesso settimo comma, la possibilità per il lavoratore di rinunciare ("*salvo diversa volontà del lavoratore*") all'assegnazione alle nuove e superiori mansioni, con la conseguenza che non gli verrà pertanto riconosciuto il superiore inquadramento.

⁴ A proposito della continuatività, va segnalato l'orientamento giurisprudenziale per il quale "*Nel processo del lavoro, grava sul datore di lavoro, in presenza di assegnazione del lavoratore a mansioni superiori per periodi singolarmente considerati non superiori al termine previsto dall'art. 2103 c.c., la prova di aver fatto ricorso a tali modalità.... al fine di dimostrare la mancanza di un intento elusivo della disciplina della c.d. promozione automatica.*" Cfr. Cass. 8 giugno 2011, n. 12460.

trattamento retributivo ad esso relativo, eccezion fatta per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa;

- c) *interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione*: nel caso di mutamenti organizzativi che prevedano la soppressione del posto di lavoro cui è adibito il lavoratore, ma che ne consentano l'impiego in mansioni inferiori, è possibile tale demansionamento, ma solo a condizione che l'accordo (individuale) tra lavoratore (che può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro) e datore di lavoro sia formalizzato in una delle sedi indicate dall'articolo 2113 del Codice civile⁵, oppure presso le Commissioni di certificazione previste dall'art. 76 del D.Lgs. 276/2003. Importante notare che in tale ipotesi non soltanto è possibile modificare il livello contrattuale d'inquadramento, ma anche la categoria legale e persino la retribuzione;
- d) *acquisizione di una diversa professionalità*: ipotesi abbastanza teorica, ma non impossibile, come nel caso di un lavoratore operaio di livello elevato che desideri svolgere un'attività impiegatizia per la quale la contrattazione collettiva preveda un livello d'inquadramento inferiore;
- e) *miglioramento delle condizioni di vita*: ipotesi meno rara di quanto si possa immaginare, come nel caso di un lavoratore che desideri svolgere mansioni che gli consentano, ad esempio, di vivere più a contatto con la famiglia, di svolgere attività di volontariato, di praticare sport, di coltivare hobby, o anche, più semplicemente, di avere mena responsabilità o impegni.

A queste ipotesi se ne aggiungono altre, riferite a specifiche tipologie di lavoratori, quali:

- f) *lavoratrici in gravidanza che svolgono lavori pericolosi, faticosi ed insalubri*: per esse l'art. 7 del D.Lgs. 151/2001 prevede espressamente l'obbligo per il datore di lavoro di adibirle ad altre mansioni, anche inferiori, mantenendo però retribuzione e inquadramento corrispondenti alle mansioni precedentemente svolte;
- g) *lavoratori in esubero rientranti nelle procedure per i licenziamenti collettivi*: gli accordi sindacali, stipulati nel corso delle procedure indicate dalla Legge 223/1991, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire l'adibizione a mansioni diverse, anche inferiori. In quest'ultimo caso, salvo che gli accordi stessi non stabiliscano diversamente, riteniamo che il lavoratore abbia diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo ad esso relativo, eccezion fatta per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa;

⁵ Le sedi e gli organi sono: il Giudice del lavoro (art. 185 del Codice di procedura civile), la Commissione di conciliazione (art. 410 C.p.c.), l'Arbitrato (art. 412ter C.p.c.), se ciò è previsto disciplinato dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative ed il Collegio di conciliazione e arbitrato irrituale (art. 412quater C.p.c.).

- h) *lavoratori diventati inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia*: per costoro l'art. 4, comma 4, della Legge 68/1999 prevede che, prima di valutare l'ipotesi del licenziamento, il datore di lavoro sia obbligato ad adibirli a mansioni, ove esistenti e scoperte, equivalenti (*testuale*) ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. In quest'ultimo caso essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.
- i) *lavoratori disabili assunti obbligatoriamente, nel caso di aggravamento della loro disabilità*: in base all'art. 10 della Legge 68/1999 si ritiene applicabile anche a questi lavoratori quanto detto al precedente punto h) a proposito dei lavoratori diventati inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia;
- j) *lavoratori ritenuti inidonei allo svolgimento delle mansioni specifiche*: qualora il medico competente, in occasione delle visite previste dalla legge⁶, riscontri l'inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle sue mansioni specifiche, il datore di lavoro, in base all'art. 42 del D.Lgs 81/2008, deve adibire il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori, garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza;
- k) *lavoratori addetti a turni notturni⁷ divenuti inidonei al lavoro notturno*: l'art. 15 del D.Lgs. 66/2003 prevede che, qualora per questi lavoratori sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore dovrà essere assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili. Riteniamo che, anche se la norma non prevede espressamente la possibilità di adibizione a mansioni inferiori, sia comunque applicabile anche a questi lavoratori quanto detto al precedente punto h);

In tutti i casi in cui l'inidoneità allo svolgimento delle proprie mansioni sia riferibile ad infermità permanente o gravi patologie, evidenziamo come la costante giurisprudenza ritenga che ciò non costituisca una impossibilità della prestazione lavorativa integrante giustificato motivo oggettivo di licenziamento *“qualora il dipendente possa essere adibito a mansioni equivalenti o, se impossibile, anche inferiori purché, da un lato, la diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo l'assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore nel rispetto dei diritti al lavoro e alla salute, e, dall'altro, l'adeguamento sia sorretto dal consenso e dall'interesse dello stesso lavoratore. Ne consegue che, ove il dipendente abbia manifestato, pur senza forme rituali, il consenso a svolgere mansioni inferiori, il datore ha l'onere di*

⁶ In base all'art. 41 del D.Lgs. 81/2008, le visite (obbligatorie) effettuate dal medico competente in costanza di rapporto di lavoro, possono essere: periodiche; su richiesta del lavoratore; in caso di cambio mansione; prima della ripresa del lavoro, dopo assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi.

⁷ L'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 66/2003 definisce “lavoratore notturno”: 1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale; 2) qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro; 3) in difetto di disciplina collettiva, è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga per almeno tre ore lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

*giustificare il recesso, fornendo la prova delle attività svolte in azienda e della relativa inidoneità fisica del lavoratore o dell'impossibilità di assegnarlo ad esse per ragioni tecnico-produttive, considerato che egli non è tenuto ad adottare particolari misure, che vadano oltre il dovere di sicurezza imposto dalla legge, al fine di porsi in condizione di cooperare all'accettazione della prestazione lavorativa di soggetti affetti da infermità"*⁸.

l) *lavoratori tossicodipendenti, alcolodipendenti e sieropositivi che svolgono mansioni a rischio per la salute di terzi: si ritiene applicabile anche a questi lavoratori quanto detto al precedente punto h).*

Rifiuto del lavoratore ad essere adibito ad altre mansioni

In via generale, il lavoratore non può opporsi alla decisione del datore di lavoro di adibirlo ad una mansione diversa. Il suo rifiuto è pertanto disciplinarmente rilevante e può comportare la sanzione del licenziamento *"Il lavoratore adibito a mansioni non rispondenti alla qualifica può chiedere giudizialmente la riconduzione della prestazione nell'ambito della qualifica di appartenenza, ma non può rifiutarsi senza avallo giudiziario di eseguire la prestazione richiestagli, essendo egli tenuto a osservare le disposizioni per l'esecuzione del lavoro impartite dall'imprenditore, ai sensi degli artt. 2086 e 2104 c.c. È pertanto legittimo il licenziamento disciplinare irrogato al lavoratore che si sia assentato dal lavoro in reazione all'assegnazione di mansioni inferiori alla qualifica rivestita"*⁹.

Vi sono però delle eccezioni già disciplinate per legge, quali, ad esempio:

a) nel caso di adibizione a mansioni superiori (non in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto), il comma 7 dell'art. 2103 del Codice civile consente al lavoratore, dopo aver però svolto le mansioni superiori, di rifiutare legittimamente la definitiva assegnazione, con rifiuto del superiore inquadramento e della relativa retribuzione;

b) nel caso di distacco con mutamento di mansioni, il comma 3 dell'art. 30 del D.Lgs. 276/2003 prevede che il distacco possa avvenire soltanto con il consenso del lavoratore interessato.

Inoltre, i costanti orientamenti giurisprudenziali ritengono legittimo il rifiuto del lavoratore al mutamento di mansioni (e, di conseguenza, illegittime le sanzioni disciplinari adottate nei suoi confronti) qualora il mutamento sia stato deciso dal datore di lavoro per motivi illegittimi o ritorsivi, come ad esempio se il lavoratore ha rifiutato il demansionamento disposto a seguito di legittimo rifiuto di trasferimento¹⁰, ma anche nel caso in cui *"tale rifiuto sia determinato dal mancato riconoscimento del superiore livello, maturato dal lavoratore a fronte dello stabile svolgimento delle nuove mansioni da oltre tre anni."*¹¹

Aspetti gestionali ed amministrativi

⁸ Cassazione civile, sez. lav., 6 dicembre 2017, n. 29250

⁹ Cassazione civile, sez. lav., 16 gennaio 2018 n. 836.

¹⁰ Cassazione civile, sez. lav., 12 aprile 2012, n. 5780

¹¹ Cassazione civile, sez. lav., 7 ottobre 2016, n. 20222

Connessi con il mutamento di mansioni vi sono vari aspetti gestionali ed amministrativi, quali gli obblighi formativi, il mutamento di mansioni durante il periodo di prova e durante il distacco, le visite mediche e gli adempimenti amministrativi obbligatori.

- *obblighi formativi*: ove il contenuto professionale delle nuove mansioni sia diverso da quelle precedenti, il datore di lavoro dovrebbe predisporre le necessarie azioni addestrativo-formative (il condizionale è d'obbligo, in quanto il mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni e non è neppure sanzionato....);
- *mutamento di mansioni durante il periodo di prova*: in base al consolidato orientamento giurisprudenziale, per poter valutare l'esito del periodo di prova, è necessario dare rilevanza alle mansioni espressamente individuate nel patto di prova inserito nel contratto, per cui l'eventuale licenziamento del lavoratore durante il periodo di prova è da ritenersi illegittimo se il dipendente è stato adibito a mansioni radicalmente diverse da quelle pattuite: in questa circostanza il rapporto deve considerarsi a tempo indeterminato con tutte le conseguenze del caso¹².
- *Mutamento di mansioni durante il distacco*: rammentando che si è in presenza di distacco di personale, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 276/2003, quando “*un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più suoi dipendenti a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa*”, è importante evidenziare come il comma 3 della norma sopra indicata preveda come, nel caso in cui il distacco comporti un qualsiasi tipo di mutamento di mansioni, è necessario che il datore di lavoro ottenga il consenso del lavoratore interessato, acquisizione che a nostro parere è bene formalizzare per iscritto.
- *Visite mediche obbligatorie*: in base all'art. 41 del D.Lgs. 81/2008, il lavoratore, in costanza di rapporto di lavoro, deve essere obbligatoriamente sottoposto, a cura del medico competente, a visite mediche di accertamento della sua idoneità allo svolgimento delle mansioni specifiche nei seguenti casi:
 - visite periodiche;
 - visite su richiesta del lavoratore;
 - visite in caso di cambio mansione;
 - visite prima della ripresa del lavoro, dopo assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi.
- *Adempimenti amministrativi obbligatori*: in caso di mutamento di mansioni che comporti il mutamento dell'inquadramento, del livello e della qualifica (*rectius*: categoria) attribuiti al lavoratore, ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs 152/1997, il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicarlo per iscritto al lavoratore stesso entro un mese dall'adozione del provvedimento. L'obbligo non sussiste se il mutamento deriva direttamente da norme legislative, regolamentari, o contrattuali collettive.

¹² Cassazione civile, sez. lav. 22 maggio 2015, n. 10618 e Cassazione civile, sez. lav. 5 dicembre 2007, n. 25301