



Alle Spett.li Ditte Clienti
Loro sedi

CIRCOLARE 10/2015

Oggetto: Jobs Act – mansioni

Il Decreto Legislativo n. 81/2015, in vigore dal 25 giugno 2015, riordina la disciplina delle mansioni, riscrivendo l'articolo 2103 del c.c.

La nuova disposizione attenua le rigidità del passato, rendendo più flessibile la gestione dei rapporti di lavoro.

Il mutamento delle mansioni deve essere comunicato per iscritto, a pena di nullità.

MANSIONI RICONDUCEBILI ALLO STESSO LIVELLO E CATEGORIA DI INQUADRAMENTO

Dal 25 giugno 2015 il datore di lavoro che intenda modificare unilateralmente le mansioni dei lavoratori (anche per quelli in forza prima di tale data) non è più tenuto ad effettuare una comparazione tra la vecchia mansione e quella nuova in termini di equivalenza. Infatti, il potere del datore di lavoro di mutare le mansioni è ritenuto lecito se viene esercitato:

- nell'ambito delle mansioni indicate nello stesso livello di inquadramento del CCNL;
- all'interno della stessa categoria legale (operai, impiegati, quadri e dirigenti);
- a parità di retribuzione.

DEMANSSIONAMENTO AL LIVELLO INFERIORE

Viene introdotta la possibilità di assegnare il lavoratore a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, senza necessità di ottenerne il consenso:

- in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore;
- nelle ulteriori ipotesi previste dai contratti collettivi.

In altre parole il datore di lavoro può demansionare il lavoratore

- solo in presenza di motivazioni oggettive che incidano sulla posizione del lavoratore
- in presenza di ulteriore ipotesi previste dai contratti collettivi:
 - o nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
 - o aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU);
- di un solo livello, quello immediatamente inferiore rimanendo però all'interno della stessa categoria legale di inquadramento (non è possibile far retrocedere il lavoratore, ad esempio, da una posizione impiegatizia ad una operaia).

In ogni caso, il lavoratore mantiene il diritto alla conservazione del livello di inquadramento acquisito al momento di assegnazione alle nuove mansioni e del trattamento retributivo in essere, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa (ad es. indennità di cassa, di trasferta ecc.).

Il datore di lavoro è tenuto a fornire la formazione necessaria ai fini di adeguare le competenze del lavoratore alle nuove mansioni. Tuttavia, il mancato rispetto di tale obbligo non comporta la nullità dell'atto di assegnazione alle nuove mansioni.



ACCORDI INDIVIDUALI DI MODIFICA DELLE MANSIONI, DEL LIVELLO, DELLA CATEGORIA E DELLA RETRIBUZIONE

Accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, possono essere stipulati nelle sedi protette e nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Tali accordi individuali tra datore di lavoro e lavoratore possono sancire la modifica, oltre che della mansione, anche della categoria e del livello di inquadramento (in questo caso anche per più di un livello) e della retribuzione (in passato alcune interpretazioni giurisprudenziali non ammettevano il demansionamento nemmeno se concordato con le organizzazioni sindacali).

Gli accordi di modifica delle mansioni possono essere sottoscritti:

- presso la commissione provinciale di conciliazione istituita presso la Direzione Territoriale del Lavoro;
- in sede sindacale o in sede arbitrale;
- presso le commissioni di certificazione.

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.

MANSIONI SUPERIORI

Nel caso di assegnazioni a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta. L'assegnazione diviene definitiva (salva diversa volontà del lavoratore e ove la stessa non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio) dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi (in precedenza previsti tre mesi).

Rimaniamo a disposizione per eventuali chiarimenti.

Cordiali Saluti.

Gorizia, 24 agosto 2015

Studio Ass. Peric & Drufovka
info@consulenzelavoro.it