

STUDIO LEGALE PINO E ASSOCIATI

Via Guido Monaco, 16 - 52100 Arezzo - Italia

AVV. GIAMPIERO PINO
Revisore Contabile
Socio AGI - Avvocati Giuslavoristi Italiani
e-mail: giampiero.pino@studiolegalepino.it
pec: avvgiampieropino@cnfpec.it

AVV. PAOLO ROMAGNOLI
e-mail: paolo.romagnoli@studiolegalepino.it
pec: avvromagnolipaolo@cnfpec.it

AVV. NELLINA PITTO
e-mail: nellina.pitto@studiolegalepino.it
pec: avvnellinapitto@cnfpec.it

CONS.LAV. ALESSANDRA SCORTECCI
e-mail: alessandra.scortecci@studiolegalepino.it
pec: alessandra.scortecci.consulentilavoro@postecert.it

AVV. ELEONORA LEPRI
e-mail: eleonora.lepri@studiolegalepino.it
pec: avveleonorelepri@cnfpec.it

AVV. NICCOLO' PINO
e-mail: niccolo.pino@studiolegalepino.it
pec: niccolopino@puntopec.it

DOTT.SSA CHIARA CAPPELLETTI
e-mail: chiara.cappelletti@studiolegalepino.it

DOTT. ALESSIO PASQUETTI
e-mail: alessio.pasquetti@studiolegalepino.it

DOTT. MARCO TEONI
e-mail: marco.teoni@studiolegalepino.it

Arezzo, 26.10.2015

OGGETTO: JOBS ACT – DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Con l'entrata in vigore lo scorso 14 settembre 2015 degli ultimi due decreti attuativi n.150 e n.151 (in totale sono otto) è stata data completa attuazione alla Legge Delaga 10 dicembre n.183, meglio nota come Jobs Act, che ha sostanzialmente riscritto il diritto del lavoro.

Data l'ampiezza e la portata innovativa delle norme emanate, lo Studio si accinge a predisporre una serie di circolari per analizzare nel dettaglio gli istituti modificati dalla riforma.

MANSIONI: l'art.3 del D.Lgs 15 giugno 2015 n.81 riscrive completamente l'art.2013 del codice civile in tema di mansioni del lavoratore. L'intento del Legislatore è quello di prevedere, accanto alla cosiddetta flessibilità in entrata (incentivi alle assunzioni) e in uscita (contratto a tutele crescenti), una flessibilità interna per rendere più agevole la gestione del rapporto di lavoro anche durante il suo svolgimento, così da consentire di adattare la prestazione lavorativa alle mutevoli esigenze dell'azienda datrice di lavoro.

In primo luogo viene eliminata la doppia previsione che vietava al datore di lavoro non solo di demansionare il dipendente, ma anche di adibirlo a mansioni non equivalenti a quelle svolte, anche se previste dallo stesso livello di inquadramento. La norma ora riscritta, infatti, prevedeva che il lavoratore dovesse essere adibito alle mansioni per le quali era stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore acquisita o a mansioni equivalenti con le ultime effettivamente svolte, intendendosi per tali quelle che avessero richiesto la medesima professionalità. Ogni altra modifica, salvo alcune eccezioni espressamente disciplinate, era vietata configurando una illecita ipotesi di dequalificazione.

Con il nuovo art.2103 del codice civile, vengono ampliati i poteri del datore di lavoro: la norma gli attribuisce, infatti, la facoltà di assegnare al lavoratore, senza alcun obbligo di motivazione, mansioni anche non omogenee o equivalenti a quelle svolte, purché riconducibili allo stesso livello ed alla medesima categoria legale di inquadramento prevista dalla contrattazione collettiva di riferimento (dirigenti, quadri, impiegati e operai).

STUDIO LEGALE PINO E ASSOCIATI

Venendo ai riflessi pratici della nuova disciplina, da una prima lettura della norma, se ne ricava la possibilità che un lavoratore possa essere adibito ad una qualsiasi delle mansioni elencate nelle declaratorie previste nel livello di inquadramento da ultimo rivestito, con l'unico limite dell'immutabilità della categoria di appartenenza. Un soggetto, cioè, appartenente alla categoria degli operai che svolge mansioni previste da un determinato livello di inquadramento contrattuale potrà, del tutto legittimamente e senza obbligo di motivare la scelta datoriale, essere adibito ad una qualsiasi delle altre mansioni appartenenti al medesimo livello previste all'interno della stessa categoria operaia. La norma poi prevede che il mutamento di mansioni, ove necessario, venga accompagnato da un adeguato percorso formativo.

La nuova disciplina introduce altresì anche la possibilità per il datore di lavoro di assegnare al lavoratore mansioni appartenenti ad un livello inferiore di inquadramento, sempre nel rispetto della categoria di appartenenza. La facoltà di demansionamento in questo caso subisce il limite dettato dalla necessità che sussistano modifiche agli assetti organizzativi che incidano sulla posizione del prestatore. Ulteriori possibilità di demansionamento, poi, possono essere previste dai contratti collettivi, nazionali, territoriali o aziendali. L'adibizione a mansioni inferiori deve essere disposta per iscritto, a pena di nullità e non comporta una correlata diminuzione della retribuzione salvo che per gli emolumenti collegati a particolari modalità di svolgimento delle precedenti prestazioni (per fare un esempio: assegni ad personam erogati in concomitanza con specifici incarichi che non vengono più svolti a seguito del demansionamento). Rimane ferma la possibilità di concordare una correlata diminuzione della retribuzione, solo, tuttavia, ove venga raggiunto un accordo sindacale tra le parti.

La riforma modifica anche la disciplina sulla assegnazione a mansioni superiori con la previsione dell'allungamento del tempo necessario, da tre a sei mesi, affinché sorga il diritto per il lavoratore all'acquisizione del corrispondente superiore livello di inquadramento. Anche in tale ipotesi è fatta salva la facoltà per i contratti collettivi, anche di prossimità, di prevedere un termine diverso.

Segnaliamo, infine, che la nuova disciplina sul mutamento di mansioni si applica a tutti i dipendenti a prescindere dal fatto che sia stati assunti prima o dopo l'entrata in vigore del relativo decreto attuativo.

Lo studio resta a disposizione per ogni necessario chiarimento.

(Avv. Giampiero Pino)

(Avv. Eleonora Lepri)