

**Luglio 2015**

## **Jobs act – D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni**

### **Modifica delle mansioni**

Il D.lgs. 81/2015 nello stabilire che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è la forma comune di rapporto di lavoro introduce una maggiore flessibilità nella gestione del rapporto di lavoro pur nel rispetto dei diritti del lavoratore.

Di notevole importanza è la modifica dell'art. **2103 del c.c.** In materia di cd. *ius variandi* consistente facoltà del datore di lavoro di variare la mansione del lavoratore e di disporre il trasferimento ad altra sede.

Il nuovo articolo 2103 del Codice Civile nel confermare che il lavoratore deve svolgere le mansioni per le quali è stato assunto innova rispetto al precedente testo soltanto sulle possibilità di variazione della mansione e non anche invece per quanto riguarda il trasferimento ad altra sede.

La modifica delle mansioni potrà avvenire **unilateralmente** ad opera del datore di lavoro nelle tre seguenti ipotesi.

La **prima** riguarda la possibilità per il datore di lavoro di adibire il lavoratore a **mansioni diverse** e, quindi, eventualmente anche inferiori, purché esse siano riconducibili allo **stesso livello ed alla stessa categoria** legale (operaio, impiegato, quadro o dirigente) di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. Evidentemente, qualora, però, il datore di lavoro non applichi alcun contratto collettivo, il limite riguarderà esclusivamente la categoria legale, oppure i livelli eventualmente adottati dall'imprenditore all'interno della propria organizzazione aziendale anche in riferimento ad un CCNL applicato soltanto ai fini parametrici.

La **seconda** riguarda la possibilità di modificare la mansione in peius ovvero adibendo il lavoratore a **mansioni inferiori**. In caso di modifica degli **assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore**, il datore può assegnare il prestatore di lavoro a mansioni appartenenti ad un livello di inquadramento inferiore, purché rientrante nella medesima categoria legale;

La **terza** riguarda invece tutti i casi previsti dai **contratti collettivi**, purché rientranti nella stessa categoria legale.

Occorre sottolineare che nelle due suddette ipotesi, il mutamento di mansioni deve essere comunicato per iscritto e il lavoratore ha comunque diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del

trattamento retributivo originario, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Oltre ai citati casi di modifica unilaterale disposta dal datore di lavoro, la norma prevede, inoltre, la possibilità di modificare le mansioni mediante **accordo tra le parti**. In tal caso sarà possibile, oltre alle mansioni, **modificare la categoria legale**( esempio da impiegato ad operaio), **il livello di inquadramento e retribuzione**, ma ciò unicamente nell'interesse del lavoratore (conservazione dell'occupazione, acquisizione di una diversa professionalità e miglioramento delle condizioni di vita) e a patto che il relativo accordo sia stipulato in una delle sedi "protette" (art. 2113 Cod. Civ.) o avanti ad una Commissione di Certificazione.

Un'ultima novità riguarda l'acquisizione del diritto alla mansione superiore che, salvo diversa volontà del lavoratore, diventa definitiva qualora quest'ultima abbia avuto una durata di **6 mesi continuativi** o il diverso periodo stabilito dai contratti collettivi.

In conclusione se da un lato aumenta la flessibilità nella gestione del rapporto di lavoro dall'altro diviene più stringente l'obbligo di *repechage* in caso di licenziamento. Appare evidente che prima di intimare il licenziamento il datore dovrà operare una preventiva ed accurata verifica di altri posti disponibili nell'ambito della propria organizzazione aziendale con riferimento anche a mansioni inferiori.

Per qualsiasi altra evenienza i ns. uffici sono come sempre a Vs. disposizione.

Buon lavoro

**Studio di Consulenza del Lavoro Duraccio**