

“Il contratto a tutele crescenti e la nuova disciplina dei licenziamenti dopo il Jobs Act - La flessibilità delle mansioni nell’organizzazione dell’impresa”

“Il Futuro dell’Impresa e del Lavoro”

Firenze, 28 Giugno 2016

Avv. Andrea Del Re – Avv. Cecilia Del Re

www.delre.it

**STUDIO LEGALE
DEL RE - SANDRUCCI**

FIRENZE



I riferimenti normativi in materia, introdotti dal Jobs Act:

- **Decreto legislativo sulle tutele crescenti (D.lgs. 23/2015).** Emanato in attuazione della L. 183/2014.
In vigore dal: 07.03.2015.
Introduce un nuovo regime sanzionatorio per i licenziamenti dei neoassunti con contratto a tempo indeterminato.
- **Art. 3 del Decreto legislativo sul riordino delle tipologie contrattuali (D.Lgs. n. 81/2015).** Decreto anch'esso emanato in attuazione della L. 183/2014.
In vigore dal: 25.06.2015.
Viene riformato profondamente l'art. 2103 cod. civ. in materia di *ius variandi*, con l'espressa previsione di ipotesi nelle quali è possibile mutare *in peius* le mansioni attribuite al lavoratore.

Il decreto sulle tutele crescenti: il suo ambito temporale di applicazione e le sue finalità.

Il Decreto Legislativo n. 23/2015 (emanato in attuazione della Legge delega n. 183/2014) non introduce una nuova tipologia contrattuale, bensì una **nuova disciplina per i licenziamenti** per coloro che sono stati assunti con contratto a tempo indeterminato a partire dal 7 Marzo 2015, data di entrata in vigore del Decreto stesso.

Per individuare la disciplina applicabile, occorre dunque guardare alla **data di assunzione**:

Fino al 6 Marzo 2015	A partire dal 7 Marzo 2015
Art. 18 L. 300/70, come riformato dalla Fornero o L. 604/66 (< 15 dipendenti).	Decreto Lgs. n. 23/2015 sulle tutele crescenti con tutele differenziate in relazione a dimensioni impresa (> o < 15 dipendenti).

Le finalità di tale decreto legislativo:

- **garantire maggiore flessibilità in uscita** (tutela ripristinatoria in ipotesi residuali, esiguità tutela economica nel caso di lavoratore con bassa anzianità di servizio);
- **favorire composizione pacifica di eventuali controversie** (importo risarcimento calcolato in modo automatico tramite meccanismo valorizzante la maggior anzianità di servizio del lavoratore – cd. tutele crescenti - e non più rimesso alla discrezionalità del Giudice - si pensi che persino le frazioni di anno e di mese di servizio prestato dal lavoratore vengono predeterminate dal legislatore *ex art. 8 D.Lgs. 23/2015!* -, introduzione nuovo istituto dell'offerta di conciliazione).

L'ambito soggettivo di applicazione del decreto sulle tutele crescenti

Dal punto di vista soggettivo, la nuova disciplina si applica:

- **Non ai dirigenti**, ma ai soli lavoratori con qualifica di operai, impiegati o quadri (art. 1, co. 1);
- Alle **conferme in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** di contratti a termine o di apprendistato (art. 1, co. 2);
- Anche **ai lavoratori che prestano la loro attività a favore di aziende che superano la soglia dei 15 dipendenti** tramite assunzioni di nuovo personale effettuate a decorrere dal 7 marzo 2015 (art. 1, co. 3);
- Ai lavoratori il cui recesso rientri all'interno di una procedura di **licenziamento collettivo** (art. 10, co. 1);
- Alle nuove assunzioni operate dalle **organizzazioni di tendenza** (come sindacati, partiti politici) precedentemente escluse dall'ambito di applicazione dell'art. 18 St. Lav. (art. 9, co. 2);
- **Non alla P.A.**, data la mancanza di un'esplicita previsione normativa in tal senso e le smentite provenienti da importanti esponenti del potere esecutivo quali il Presidente del Consiglio, il Ministro del Lavoro e il Ministro della Pubblica Amministrazione.

Licenziamenti discriminatori, nulli o inefficaci

Fornero

Per tutte le imprese

- Nel caso di licenziamento discriminatorio (per sesso, religione, pensiero politico, etc), o nullo (perché, ad esempio, intimato per causa di matrimonio, per fruizione del periodo di maternità o determinato da motivo illecito) oppure inefficace in quanto intimato in forma orale, il Giudice dispone la reintegra oltre al risarcimento pari alle retribuzioni perse dalla data di licenziamento fino alla reintegra (e non inferiore alle 5 mensilità). In luogo della reintegra, il lavoratore può chiedere 15 mensilità.
- Nel caso di licenziamento illegittimo per inidoneità fisica o psichica (solo nelle grandi aziende), la tutela reale è attenuata: reintegra con risarcimento pari nel massimo a 12 mensilità.
- Per l'indennità, il parametro è l'ultima retribuzione globale di fatto.

Decreto “tutele crescenti” (art. 2)

Per tutte le imprese

- Nel caso di licenziamento discriminatorio o nullo oppure inefficace in quanto intimato in forma orale, il Giudice dispone la reintegra oltre al risarcimento pari alle retribuzioni perse dalla data di licenziamento fino alla reintegra (e non inferiore alle 5 mensilità). In luogo della reintegra, il lavoratore può chiedere 15 mensilità.
- A differenza del precedente regime sanzionatorio, **nel caso di licenziamento illegittimo per disabilità fisica o psichica, la tutela reale è piena** e quindi analoga per tutte le imprese a quella prevista nel caso di licenziamento discriminatorio, nullo o inefficace.
- Per l'indennità, il parametro è la **retribuzione valida per il calcolo del TFR**.

Licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo

Fornero

Fino a 15 dipendenti	Sopra i 15 dipendenti
<ul style="list-style-type: none">• Nel caso di licenziamento illegittimo prevista un'indennità (non soggetta a contribuzione) da 2,5 a 6 mensilità. In alternativa, l'azienda può scegliere la riassunzione.• Per l'indennità, il parametro è l'ultima retribuzione globale di fatto.	<ul style="list-style-type: none">• Reintegrazione + risarcimento fino a 12 mensilità solo nei casi in cui: il fatto contestato è insussistente o punito con sanzione conservativa dal contratto collettivo (cd. tutela reale attenuata).• Altri casi (recesso illegittimo, ma fatto contestato sussistente e punito con sanzione espulsiva dal contratto collettivo di riferimento) indennità, esente da contribuzione, variabile tra 12 e 24 mensilità.• Per l'indennità, il parametro è l'ultima retribuzione globale di fatto.

Decreto "tutele crescenti" (art. 3)

Fino a 15 dipendenti	Sopra i 15 dipendenti
<ul style="list-style-type: none">• Previsto un risarcimento esente da contribuzione pari ad una mensilità per ogni anno di servizio, con minimo di due ed un massimo di sei (art. 9).• Per l'indennità, il parametro è la retribuzione valida per il calcolo del TFR.	<ul style="list-style-type: none">• Reintegrazione con risarcimento fino a 12 mensilità (cd. tutela reale attenuata) nel solo caso in cui sia provata, in giudizio, l'insussistenza del fatto materiale contestato.• In tutti gli altri casi (recesso illegittimo, ma fatto materiale sussistente): risarcimento (esente da contribuzione) pari a due mensilità per ogni anno di servizio, da un minimo di 4 ad un massimo di 24.• Per l'indennità, il parametro è la retribuzione valida per il calcolo del TFR.

Licenziamento per giusta causa: l'insussistenza del fatto materiale contestato

- A proposito dell'insussistenza del fatto (altresi **“materiale”** in conformità a quanto aggiunto dal cd. Jobs Act) contestato, la Suprema Corte si è recentemente pronunciata sulla normativa *ex art. 18 St. Lav.* (dunque *ante Jobs Act*), esprimendo un orientamento interpretativo applicabile, a mio avviso, anche al nuovo art. 3 D.Lgs. 23/2015.

Corte di Cassazione Civile, Sezione Lavoro, n. 20540/2015

*“In materia di licenziamento disciplinare, la completa irrilevanza giuridica del fatto equivale alla sua **insussistenza materiale** e dà perciò luogo alla reintegrazione ai sensi dell'art. 18, comma 4°(St. lav.)”*

Corte di Cassazione Civile, Sezione lavoro, n. 20545/2015

“L'art. 48, lett. B, CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione prevede il licenziamento per fatti "arrecanti all'azienda grave nocumento morale o materiale". Tale nocumento grave è parte integrante della fattispecie di illecito contrattuale in questione onde l'accertamento della sua mancanza determina quella insussistenza del fatto addebitato al lavoratore, prevista dall'art. 18, L. n. 300 del 1970, modif. dall'art. 1, comma 42, L. 28 giugno 2012 n. 92, quale elemento costitutivo del diritto al ripristino del rapporto di lavoro. Il fatto non sussiste qualora la fattispecie di illecito configurata dalla legge o dal contratto sia realizzata soltanto in parte”.

STUDIO LEGALE
DEL RE - SANDRUCCI

FIRENZE



Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo

Fornero

Fino a 15 dipendenti	Sopra i 15 dipendenti
<ul style="list-style-type: none">•Nel caso di licenziamento illegittimo previsto un risarcimento, esente da contribuzione, variabile tra 2,5 e 6 mensilità (in alternativa, l'azienda può scegliere la riassunzione).•Per l'indennità, il parametro è l'ultima retribuzione globale di fatto.	<ul style="list-style-type: none">•Tentativo obbligatorio di conciliazione dinanzi alla DTL.•Reintegrazione + risarcimento sino a 12 mensilità (cd. tutela reale attenuata) nel solo caso in cui venga provata in giudizio la manifesta insussistenza del fatto.•Negli altri casi (recesso illegittimo, ma fatto comunque sussistente): indennità, esente da contribuzione, variabile tra 12 e 24 mensilità.•Per l'indennità, il parametro è l'ultima retribuzione globale di fatto.

Decreto "tutele crescenti" (art. 3)

Fino a 15 dipendenti	Sopra i 15 dipendenti
<ul style="list-style-type: none">•Previsto un risarcimento, esente da contribuzione, pari ad 1 mensilità per ogni anno di servizio, con minimo di 2 ed un massimo di 6 (art. 9).•Per l'indennità, il parametro è la retribuzione utile per il calcolo del TFR.	<ul style="list-style-type: none">•Non c'è il tentativo obbligatorio di conciliazione.•<u>In tutti i casi</u>, è prevista indennità (non soggetta a contribuzione) pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio, variabile tra un minimo di 4 ed un massimo di 24.•Per l'indennità, il parametro è la retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Licenziamenti intimati con violazione del requisito di motivazione (art. 2, co. 2, L. 604/66) o della procedura da seguire in caso di recessi motivati da ragioni disciplinari (art. 7 St. Lav.).

Fornero

Fino a 15 dipendenti	Sopra i 15 dipendenti
<ul style="list-style-type: none">• Previsto un risarcimento, esente da contribuzione, variabile tra 2,5 e 6 mensilità (in alternativa, l'azienda può scegliere la riassunzione).• Per l'indennità, il parametro è l'ultima retribuzione globale di fatto.	<ul style="list-style-type: none">• Previsto il versamento di un'indennità, esente da contribuzione, variabile tra 6 e 12 mensilità.• Per l'indennità, il parametro è l'ultima retribuzione globale di fatto.

Decreto "tutele crescenti" (art. 4)

Fino a 15 dipendenti	Sopra i 15 dipendenti
<ul style="list-style-type: none">• Previsto un risarcimento, esente da contribuzione, pari ad 0,5 mensilità per ogni anno di servizio, con minimo di 1 ed un massimo di 6 (art. 9).• Per l'indennità, il parametro è la retribuzione utile per il calcolo del TFR.	<ul style="list-style-type: none">• Previsto un risarcimento, esente da contribuzione, pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio, variabile tra un minimo di 2 ed un massimo di 12.• Per l'indennità, il parametro è la retribuzione utile per il calcolo del TFR.



Licenziamenti collettivi

Fornero

Per le imprese con più di 15 dipendenti

- Nel caso in cui non siano state rispettate le procedure richiamate ex art. 4 L. 223/1991: risarcimento da 12 a 24 mensilità esente da contribuzione.
- Nel caso in cui siano stati violati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare ex art. 5 co. 1 L. 223/1991, è prevista la reintegrazione, insieme con un'indennità fino a 12 mensilità (cd. tutela reale attenuata).
- Nel caso di licenziamento intimato in forma orale: reintegra + tutte le retribuzioni (minimo 5) dovute dal giorno del licenziamento sino a quello della reintegra (cd. tutela ripristinatoria piena).

Decreto “tutele crescenti” (art. 10)

Per le imprese con più di 15 dipendenti

- Nel caso in cui non siano state rispettate le procedure richiamate ex art. 4 co. 12 L. 223/1991, risarcimento, esente da contribuzione, pari a **2 mensilità per ogni anno di anzianità, con un minimo di 4 ed un massimo di 24**. Lo stesso vale nel caso di violazione dei criteri di scelta, a differenza di quanto previsto *pre Jobs Act*.
- Nel caso di licenziamento intimato in forma orale: reintegra + tutte le retribuzioni (minimo 5) dovute dal giorno del licenziamento sino a quello della reintegra (cd. tutela ripristinatoria piena).



Offerta di conciliazione (art. 6)

- Riguarda i lavoratori assunti a partire dal 7 Marzo.
- Il datore di lavoro entro 60 giorni dal licenziamento può decidere di offrire una somma a titolo di risarcimento. Con l'accettazione della somma il lavoratore rinuncia all'impugnazione del licenziamento.
- L'offerta di conciliazione può avvenire sia prima che dopo l'impugnazione del licenziamento, purchè entro 60 giorni dal licenziamento.
- Può avvenire presso una sede protetta (DTL o associazioni sindacali) o presso una commissione di certificazione.
- La somma offerta a titolo di risarcimento (con assegno circolare) deve essere pari ad un mese di retribuzione per ogni anno di anzianità. Con un minimo di 2 e un massimo di 18 mensilità.

Offerta di conciliazione

Comunicazioni del Datore di lavoro

- Il datore di lavoro è tenuto ad effettuare due distinte comunicazioni all'INPS mediante il modello unificato Lav.
- 1)del licenziamento entro 5 giorni dall'avvenimento.
- 2)dell'avvenuta o non avvenuta conciliazione entro 65 giorni dalla data del licenziamento.

Offerta di conciliazione: Caratteristiche indennità

- La somma ottenuta è esente da contributi e da prelievo fiscale.
- Per le piccole imprese (non rientrano nel campo dell'art.18) tale indennità è dimezzata e non può superare le sei mensilità.
- L'accettazione della somma comporta estinzione rapporto di lavoro e rinuncia all'impugnazione.

Offerta di conciliazione altre questioni

- Nella sede di conciliazione è possibile definire altri aspetti connessi al rapporto di lavoro prevedendo rinunce e transazioni ex art. 2113 c.c.
- In questo caso le somme oggetto di accordo sono, però, sottoposte al regime fiscale ordinario e all'eventuale contribuzione.

Revoca del licenziamento (art. 5)

Art. 5 D.Lgs. n. 23/2015

“Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori sopra esaminati”.

(norma identica a quella dettata dall'art. 18, comma 10, Stat. Lav., come riformato dalla L. n. 92/2012)

Rito applicabile al licenziamento (art. 11)

Per gli assunti prima del 7 Marzo 2015



Rito cd. "Fornero"

(Rito sommario, che arriva in tempi rapidi alla definizione del giudizio con ordinanza provvisoriamente esecutiva reclamabile poi dinanzi al Tribunale)

Per controversie riguardanti l'art. 18 St. Lav.

Per gli assunti dopo del 7 Marzo 2015



Rito ordinario

(Rito a cognizione piena, che necessita di tempi più lunghi per la fissazione della prima udienza, per l'istruttoria, e per l'emanazione della sentenza che poi è impugnabile direttamente dinanzi alla Corte d'Appello)

Termini di impugnazione (restano invariati)

art. 6 L. 604/1966

- il licenziamento deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, con qualsiasi atto scritto.
- l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del Tribunale o dalla comunicazione al datore di lavoro della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

art. 32 L. 183/2010

le disposizioni sull'impugnazione si applicano inoltre:

- ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro; in tale ultima ipotesi, il termine di per l'impugnazione extra giudiziale, che decorre dalla cessazione del contratto, è fissato in 120 giorni.
- al recesso del committente nei rapporti di co.co.co. e co.co.pro.
- al trasferimento, con termine decorrente dalla data di ricezione della sua comunicazione.
- alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'art. 2112 cod. civ. con termine decorrente dalla data del trasferimento dell'azienda o di un suo ramo.
- in ogni altro caso in cui, compresa le ipotesi di appalto non genuino o di somministrazione irregolare di lavoro, si chiedi la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

STUDIO LEGALE
DEL RE - SANDRUCCI
FIRENZE



Le riforma dell'art. 2103 cod. civ., operata dall'art. 3 del Decreto Legislativo 81/2015 (Jobs Act), in materia di *ius variandi*

- La normativa in materia di *ius variandi* cerca di contemperare due opposte esigenze: 1) la necessità di parte datoriale di variare le mansioni dei propri dipendenti qualora lo stesso imprenditore decida di mutare gli assetti organizzativi della propria azienda; 2) l'esigenza del lavoratore di non veder lesa la propria posizione professionale ed economica.

Art. 2103 ante entrata in vigore art. 3 D.Lgs. 81/2015 (Jobs Act).

- Norma prioritariamente a tutela interessi lavoratore.
- Divieto mutamento *in peius* mansioni. In ogni caso, sanzionato con nullità.
- Consentiti solo: *ius variandi* orizzontale e assegnazione mansioni superiori.

Art. 2103 post entrata in vigore art. 3 D.Lgs. 81/2015 (Jobs Act).

- Si cerca di bilanciare interessi delle parti.
- Vengono introdotte ipotesi in osservanza delle quali è possibile **mutare in peius** le **mansioni** del lavoratore.
- Viene introdotto un onere formativo per datore di lavoro a favore del dipendente che muta le proprie mansioni in orizzontale o *in peius*. Il mancato assolvimento dello stesso non determina, tuttavia, la nullità del mutamento disposto.
- *Ius variandi* orizzontale e assegnazione mansioni superiori: modifiche di limitato rilievo.

STUDIO LEGALE
DEL RE - SANDRUCCI
FIRENZE



Ius variandi “orizzontale” (2103, co. 1, cod. civ).

Art. 2103 primo comma, cod. civ. ante Jobs Act

“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 equivalenti alle ultime effettivamente svolte (...)”

Art. 2103 primo comma, cod. civ. riformato da Jobs Act.

“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”.

- Continua quindi a potersi disporre il mutamento “in orizzontale” delle mansioni del lavoratore senza alcun obbligo di notificare quest’ultimo dello stesso con provvedimento scritto.
- Novità essenziale introdotta dal Jobs act: il parametro misurante la parità di valore tra mansioni non è più offerto dal concetto di equivalenza (troppo discrezionale), ma affidato alla **contrattazione collettiva**.
- Ulteriore novità è rappresentata dall’onere per il datore di lavoro di assolvere l’obbligo formativo nei confronti del lavoratore, ove necessario. Come già rilevato, il mancato assolvimento dello stesso non determina tuttavia la nullità del mutamento di mansioni disposto.

**STUDIO LEGALE
DEL RE - SANDRUCCI**

FIRENZE



Il mutamento *in peius* delle mansioni attribuite al lavoratore

prima dell'entrata in vigore dell'art. 3 D.Lgs. 81/2015 (cd. Jobs Act)

- Ogni patto volto a demansionare il lavoratore era nullo.
- Sussistevano (e sussistono), tuttavia, ipotesi normative tipiche nelle quali il demansionamento veniva (e viene) considerato l'*extrema ratio*, soprattutto al fine di evitare la comminazione del ben più grave licenziamento (ad es. art. 4, co. 4, L. 68/1999 – lavoratore divenuto inabile alle mansioni attribuitegli; art. 4, co. 11, L. 223/91 – nel corso di procedura di licenziamento collettivo, mediante accordo sindacale, è possibile demansionare lavoratore). La giurisprudenza di legittimità ha, peraltro, acconsentito ad un'estensione applicativa di tale principio anche oltre le fattispecie espressamente normate (Cass. nn. 2375/2005, 21700/2006)

Con l'entrata in vigore dell'art. 3 D.Lgs. 81/2015 (cd. Jobs Act)

- Vengono introdotte ipotesi di demansionamento aspiranti a detenere un ambito applicativo più generalizzato ed ampio delle precedenti:
 - 1) Al lavoratore possono essere **assegnate mansioni appartenenti al livello di inquadramento immediatamente inferiore, purché rientranti nella medesima categoria professionale**, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali o nei casi previsti dalla contrattazione collettiva (art. 2103 co. 2, co. 4, cod. civ.).
 - 2) In sede protetta possono essere stipulati **accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione (!)** laddove venga accertato l'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, o all'acquisizione di una diversa professionalità, oppure al mutamento delle condizioni di vita (art. 2103 co. 6, cod. civ.).
- Permane la **nullità di ogni patto volto a demansionare il lavoratore al di fuori delle sopra citate ipotesi** espressamente previste (art. 2103, ultimo comma, cod. civ.).

Segue: Le specifiche ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore: art. 2103 comma 2, comma 4.

Art. 2103, comma 2, codice civile	Art. 2103, comma 4, codice civile
<i>“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” (comma 2)</i>	<i>“Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi” (comma 4).</i>

Sia nel caso di mutamento disposto a causa di modifica degli assetti organizzativi aziendali che di assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore previste dai contratti collettivi (CCNL nazionali, territoriali, aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative e CCNL aziendali stipulati ad RSA riconducibili alle sopra citate associazioni o dalle RSU):

- Il lavoratore può essere assegnato a mansioni, rientranti nella medesima categoria legale e appartenenti al solo **livello di inquadramento immediatamente inferiore**;
- il lavoratore deve essere notiziato con **comunicazione scritta a pena di nullità** di tale mutamento;
- **il trattamento retributivo del lavoratore non può essere diminuito**, salvo elementi retributivi correlati a particolari modalità di svolgimento delle precedenti mansioni (ad esempio l'indennità di trasferta);
- Ricorre, ove necessario, l'onere formativo per il datore di lavoro a favore del lavoratore demansionato, tuttavia il suo inadempimento non comporta la nullità del mutamento di mansioni disposto.



Segue: gli accordi individuali di modifica delle mansioni della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione (art. 2103 comma 6, cod. civ.)

Art. 2103, comma 6, codice civile

*“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**”*

Tali accordi (tramite i quali è possibile assegnare un livello di inquadramento anche più basso rispetto a quello immediatamente inferiore, quindi modificare la categoria legale di appartenenza e pertanto addirittura la relativa retribuzione!) richiedono necessariamente:

- La loro formalizzazione scritta in una **sede protetta**: DTL, sede sindacale, sede giudiziale, commissioni di certificazioni indicate da art. 76 D.Lgs. 276/2003. In tale sede, il lavoratore ha la possibilità di farsi assistere da un Sindacalista, un Avvocato o Consulente del Lavoro.
- La loro stipulazione nel solo interesse del lavoratore alla **conservazione del posto**, all’**acquisizione di una diversa professionalità** o al **miglioramento delle condizioni di vita** (trattasi di condizioni non facilmente controllabili da parte del Giudice).
- L’adempimento dell’onere formativo da parte del datore di lavoro a favore del dipendente demansionato, ove necessario. Come accennato, tale mancanza non determina tuttavia la nullità del demansionamento.

L'assegnazione di mansioni superiori (2103, co. 7, cod. civ).

Art. 2103, cod. civ. ante Jobs Act	Art. 2103 settimo comma, cod. civ. post Jobs Act.
<p>“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 del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi”.</p>	<p>“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”.</p>

Le novità introdotte:

- Inserimento della possibilità per il lavoratore di **rifiutare l'assegnazione definitiva di mansioni superiori** (qualora lo stesso nutra il desiderio di tornare a svolgere mansioni meno impegnative);
- Si acquisisce definitivamente il **diritto a svolgere mansioni superiori dopo il periodo fissato dai contratti collettivi** (CCNL nazionali, territoriali, aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative e CCNL aziendali stipulati ad RSA riconducibili alle sopra citate associazioni o dalle RSU), e **solo in mancanza di esso dopo sei mesi continuativi**. In precedenza la contrattazione collettiva poteva solo abbreviare il termine massimo di tre mesi (non continuativi).

Il trasferimento del lavoratore (art. 2103 comma 8)

Art. 2103, comma 8, codice civile

“Il lavoratore non può essere trasferito da un’unità produttiva ad un’altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive”

(comma non riformato dall’art. 3 D.Lgs. 81/2015, cd. Jobs Act).

Contatti:

www.delre.it

- **Avv. Andrea Del Re** - adelre@delre.it
- **Avv. Cecilia Del Re** - cecilia@delre.it