

Il punto su....



La nuova disciplina delle mansioni nel Jobs Act

Il 25 giugno 2015 è entrato in vigore il D.Lgs. n.81/2015 , attuativo del c.d. Jobs Act che attraverso l'art. 3 ha modificato **l'art. 2103 c.c.** introducendo una nuova disciplina delle mansioni dei lavoratori subordinati. L'intervento del D.Lgs. n.81/2015 in materia di mansioni inferiori è sicuramente uno degli aspetti di maggiore novità che qualificano la riforma del lavoro prevista dalla legge delega n.183/2014.

Il nuovo regime si applica a tutti i rapporti di lavoro, anche se instaurati prima dell'entrata in vigore della norma (25 giugno 2015).

Esaminiamone gli aspetti salienti.

Modifiche unilaterali del rapporto di lavoro

[L'art. 3 del D.Lgs. n.81/2015](#) stabilisce che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle **superiori** acquisite attraverso lo sviluppo del proprio percorso professionale.

Parimenti il lavoratore può essere adibito a mansioni di **pari livello** all'interno della categoria di appartenenza, corrispondenti alle ultime effettivamente svolte;

[L'art. 2103 del codice civile](#) in vigore prima del decreto legislativo n.81/2015 non faceva alcun riferimento alle mansioni inferiori: tuttavia, nel momento in cui disponeva che il lavoratore dovesse essere assegnato alle mansioni per le quali era stato assunto, ovvero a mansioni equivalenti, ovvero a mansioni superiori, **implicitamente vietava la possibilità di assegnare il lavoratore a mansioni inferiori.** Il secondo comma dell'articolo 2103 prevedeva la nullità di ogni patto contrario, per cui il divieto di assegnazione a mansioni inferiori non poteva essere disposto neppure con il consenso del lavoratore.

Con le modifiche apportate all'art. 2103 del c.c. dal D.Lgs. n.81/2015, è scomparso qualsiasi riferimento alla **"equivalenza delle mansioni"**, pertanto il lavoratore potrebbe essere adibito anche a mansioni non equivalenti, con l'unico limite rappresentato dall'inquadramento nella **categoria legale.**

Il concetto di categoria legale richiama la disposizione prevista dall'articolo 2095 del codice civile secondo cui i prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai: così, a titolo esemplificativo, un coordinatore didattico

(Area direttiva CCNL AGIDAE SCUOLA) non può essere assegnato a mansioni proprie di altra Area contrattuale e svolgere mansioni meramente esecutive e manuali.

Ogni patto contrario è nullo, fatta eccezione per le ipotesi, regolate dalla legge, di assegnazione a mansioni diverse, anche appartenenti ad un livello di inquadramento inferiore, **per esigenze legate all'attività produttiva oppure per accordo tra le parti.**

Se necessario, il mutamento delle mansioni è accompagnato da un percorso di formazione correlato alle nuove mansioni da svolgere. Il mancato esperimento della formazione non comporta, comunque, la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Mansioni superiori

Sono considerate mansioni superiori quelle caratterizzate da un più elevato contenuto professionale e, per conseguenza, inserite in un livello di inquadramento superiore. Il datore di lavoro può assegnare al dipendente mansioni superiori **temporaneamente:**

a) in caso di **sostituzione di altro lavoratore in servizio**, sino al rientro di quest'ultimo;

b) **per tutte le altre ragioni** (ad es. momentanea vacanza di una posizione in organico), per un periodo di tempo limitato decorso il quale il lavoratore ha diritto all'inquadramento superiore.

Nel caso a) ovvero per sostituzione di lavoratore assenti:

se il datore di lavoro ha l'esigenza di coprire la posizione di un altro lavoratore in servizio, può adibire il lavoratore a mansioni superiori, riconoscendogli il corrispondente trattamento economico. In tal caso, la promozione automatica è sempre esclusa, ma sarà dovuta esclusivamente la differenza di retribuzione per il periodo di sostituzione.

Nel caso b) ovvero in tutte le altre ipotesi:

l'assegnazione temporanea a mansioni superiori, per ragioni diverse da quella sostitutiva, è ammessa per il periodo di tempo **fissato dai contratti collettivi** o, in mancanza, per un periodo non superiore a 6 mesi continuativi.

Cosa prevedono il CCNL AGIDAE Scuola e CCNL AGIDAE Socio-Sanitario Assistenziale?

Il CCNL AGIDAE SCUOLA (art. 39 comma 2) e SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE (art. 40 comma 4) prevedono il periodo massimo di **3 mesi**, anche frazionato in un anno, **decorso il quale il dipendente ha diritto a tutti gli effetti al superiore livello contrattuale cui si riferisce le mansioni a cui è stato assegnato.** L'adibizione a mansioni superiori comporta per il dipendente il diritto a ricevere il trattamento economico corrispondente all'attività svolta.

Nello specifico il CCNL Scuola prevede che, qualora un docente in servizio presso l'Istituto, assunto con contratto a tempo indeterminato sia incaricato di svolgere l'incarico di **coordinatore didattico**, per un periodo non superiore a tre anni scolastici, l'interessato avrà diritto a percepire la retribuzione prevista per l'area terza-servizi direttivi, sebbene alla scadenza dell'incarico il docente debba riprendere orari e funzioni precedentemente svolte.

Il cambio effettivo di mansioni si avrà solo se l'incaricato venga confermato per iscritto dal datore di lavoro nelle mansioni dell'area direttiva.

Mansioni inferiori

Il decreto legislativo n.81/2015 ha capovolto uno dei capisaldi del diritto del lavoro, passando da una situazione di divieto di assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori a una liberalizzazione della possibilità di assegnare il lavoratore a mansioni di livello inferiore rispetto a quelle corrispondenti all'inquadramento ricoperto.

Il secondo comma **dell'articolo 2103**, come modificato dall'articolo 3 del decreto legislativo 81/2015, consente che il lavoratore possa essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore «in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore» e «in altre ipotesi previste dai contratti collettivi».

Pertanto, alla luce della modifica, la legittima assegnazione a mansioni inferiori non costituisce più una ipotesi eccezionale, riservata ai casi in cui il demansionamento costituisca una alternativa alla perdita del posto di lavoro, ma rientra in **una ordinaria ipotesi di riorganizzazione aziendale**.

In entrambe le ipotesi, le mansioni attribuite possono appartenere al livello di inquadramento inferiore nella classificazione contrattuale a patto che rientrino nella medesima **categoria legale**.

L'assegnazione a mansioni inferiori non incide sull'inquadramento formale del lavoratore che deve rimanere immutato: dunque, l'inquadramento rimane lo stesso, ma il lavoratore, di fatto, svolge mansioni che non corrispondono a quell'inquadramento, ma a quello inferiore.

Il datore di lavoro comunica al lavoratore l'assegnazione a mansioni inferiori in forma scritta a pena di nullità.

Il lavoratore ha diritto di conservare il livello di inquadramento e il trattamento retributivo riconosciuto prima dell'assegnazione alle mansioni corrispondenti al livello inferiore.

Sono tuttavia esclusi gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa precedentemente svolta dal lavoratore (ad esempio, indennità di funzione o di altro tipo), che il datore di lavoro non è obbligato a mantenere.

Violazione delle condizioni

Se il datore di lavoro adibisce il lavoratore a mansioni inferiori in ipotesi diverse da quelle sopra riportate, il **demansionamento** è illegittimo. Pertanto il lavoratore può sempre chiedere (anche in via d'urgenza) il riconoscimento della qualifica corretta, nonché, quando il demansionamento presenta una gravità tale da impedire la prosecuzione - anche provvisoria - del rapporto, recedere dal contratto per giusta causa.

Modifiche per accordo tra le parti

Il Decreto Legislativo n.81/2015 prevede che il Datore di lavoro e il lavoratore, tramite la sottoscrizione di un accordo individuale possono modificare: - le mansioni; - la categoria legale; - il livello di inquadramento; - la relativa retribuzione. La modifica è consentita solo quando sia motivata da un rilevante interesse del lavoratore rientrante in una delle seguenti ipotesi: - **conservazione dell'occupazione;** - **acquisizione di una diversa professionalità;** - **miglioramento delle condizioni di vita.**

Il caso più frequente, già ammesso dalla giurisprudenza e ora previsto direttamente dalla legge, è quello dell'accordo tra le parti finalizzato ad evitare il licenziamento del lavoratore conseguente alla soppressione della posizione lavorativa occupata fino a quel momento.

In tal caso, il fondamentale interesse del lavoratore alla salvaguardia del posto di lavoro, può giustificare non solo l'adibizione a mansioni inferiori (anche con più di un livello di sottoinquadramento) ma anche la riduzione della retribuzione e il passaggio, ad esempio, dalla categoria impiegatizia a quella operaia. Resta ferma, in ogni caso, la facoltà per il lavoratore di aderire o meno alla proposta del datore di lavoro.

L'accordo deve essere stipulato, alternativamente: - in una sede "protetta" (art. 2113 c.c.); - ovvero davanti ad una commissione di certificazione. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dall'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.