

Studio De Marco – Canu – Zanon – Gregoris
Consulenti del Lavoro in Udine

CONSULENTI DEL LAVORO:
Rag. Giocchino De Marco
Dott. Riccardo Canu
Dott. Elena Zanon
P.az Roberta Gregoris

Via Zanon 16/6
33100 Udine
tel.0432/502540
fax.0432504902
info@studiodemarco.it
http://www.studiodemarco.it

Udine, 8 luglio 2015

Oggetto: Nuova disciplina delle mansioni

Circolare numero 023/2015

In sintesi

Il D.Lgs. 81/2015, norma di attuazione della riforma complessiva del lavoro (cd. Jobs Act), ha riscritto l'art.2103 del codice civile introducendo una nuova disciplina delle mansioni del lavoratore e nuove modalità di modifica delle mansioni da parte del datore di lavoro.

La norma citata modifica i presupposti per l'attribuzione di mansioni diverse al lavoratore, introduce la possibilità (in ipotesi definite e a determinate condizioni) di assegnare in via definitiva al prestatore di lavoro mansioni anche inferiori e varia le condizioni in base alle quali il lavoratore acquisisce il diritto all'inquadramento superiore.

Approfondimento

In base al "nuovo" art. 2103 c.c., nell'ambito del potere organizzativo/direttivo attribuito dalla legge al datore di lavoro, il lavoratore può essere adibito, nel corso del rapporto, a mansioni diverse dalle ultime effettivamente svolte, purché riconducibili allo stesso **livello** (es.: 7°, 6°, 5°, 4°...A, B, C... come da CCNL; il livello rappresenta il grado di professionalità e autonomia riconosciuto al lavoratore quale operaio comune/generico, qualificato, specializzato, super specializzato, intermedio, impiegato d'ordine/esecutivo, di concetto, direttivo) e alla medesima **categoria legale** di inquadramento (dirigenti, quadri, impiegati, operai)

La nuova normativa prevede la possibilità di attribuire al lavoratore tutte le **mansioni** che rientrano nel livello di inquadramento assegnato, anche se appartenenti a **declaratorie** contrattuali diverse. Le declaratorie contrattuali sono esemplificazioni di mansioni e/o figure professionali – in genere esemplificative e non esaustive – contenute nei CCNL. Ad esempio nell'ambito del CCNL terziario le funzioni di: contabile d'ordine, cassiere comune; traduttore; operatore meccanografico; commesso alla vendita ...ecc, appartengono allo stesso livello di inquadramento (4° livello) ed alla medesima categoria legale (impiegati).

La norma non ha modificato i principi in base ai quali il datore di lavoro ha facoltà di attribuire al lavoratore mansioni aggiuntive rispetto a quelle svolte e/o mansioni promiscue appartenenti a livelli professionali diversi, purché le mansioni corrispondenti a livelli inferiori non siano prevalenti. Ad esempio alla cassiera ben può essere chiesto di effettuare le pulizie a fine turno, ma non è possibile adibirla con continuità e in via prevalente a tali mansioni.

La nuova formulazione della norma attribuisce al datore di lavoro – solo nel caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore – la facoltà di assegnare il lavoratore a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale.

Studio De Marco – Canu – Zanon – Gregoris
Consulenti del Lavoro in Udine

In tale ipotesi il lavoratore avrà, in ogni caso, diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo sino ad allora percepito, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa (es: indennità di turno; di cassa....).

Ulteriori ipotesi di demansionamento possono essere previste dai CCNL o essere concordate col lavoratore nelle sedi protette (dinnanzi alla Direzione Territoriale del Lavoro, le Commissioni di Certificazione, il Giudice ovvero in sede sindacale); in queste ultime sedi è possibile concordare anche l'attribuzione della categoria legale inferiore e la diminuzione della retribuzione, purché ciò sia funzionale alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita del lavoratore.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore avrà diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione - salvo diversa volontà del lavoratore - diverrà definitiva ove non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dal CCNL applicato o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Anche nel variato contesto normativo rimane la necessità di indicare nel contratto di assunzione le mansioni assegnate e il livello professionale di inquadramento; non è invece necessario descrivere *analiticamente* le mansioni attribuite, e ciò in quanto le mansioni esigibili sono tutte quelle indicate nelle declaratorie riferite al livello di inquadramento attribuito.

A maggior ragione non è opportuno elencare minuziosamente i compiti assegnati (cd. *job description*) per evitare le posizioni rigide di chi si limita a svolgere – pedissequamente ed esclusivamente – i compiti descritti; è invece preferibile indicare gli obiettivi aziendali che si intendono perseguire attribuendo quelle determinate mansioni, al fine di rendere il collaboratore partecipe della vita aziendale, aumentandone coinvolgimento e motivazione.