



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 71 2015

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

affronteremo oggi il seguente argomento:

Variazione delle mansioni e Jobs Act

In sintesi:

L'assegnazione a mansioni diverse, anche di inquadramento inferiore, è possibile al verificarsi di determinati presupposti e nel rispetto di alcuni limiti.

Il concetto di equivalenza non è più parametrato al contenuto professionale delle mansioni effettivamente svolte, ma rinvia alle classificazioni contenute nei contratti collettivi.

È stato ampliato il termine per acquisire il diritto alla definitiva assegnazione a mansioni superiori.

Approfondimento

L'articolo 2103 cc è stato riscritto. Sono stati dati maggiori gradi di libertà nella modifica delle mansioni in base alle esigenze produttive ed organizzative. Questo comporta che:

✚ Si possa predisporre una **mobilità orizzontale**: Il lavoratore **può essere chiamato a svolgere mansioni diverse**, purché rientranti nello **stesso livello** d'inquadramento e **categoria** legale (dirigente, quadro, impiegato, operaio).

✚ L'assegnazione a mansioni appartenenti al livello di **inquadramento inferiore è possibile**:

- In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali per processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, che incidono sulla posizione del lavoratore;
- Nei casi previsti dai contratti collettivi (anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).

Alle seguenti **condizioni**:

- Non può mutare la categoria legale d'inquadramento (dirigente, quadro, impiegato, operaio);
- La variazione va comunicata per iscritto, pena la nullità;
- Il dipendente conserverà l'inquadramento e la retribuzione (non le indennità collegate a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa).

✚ Si possono **modificare in peius mansioni, categoria, livello d'inquadramento e retribuzione solo se**:

- Vi è il consenso delle parti;
- Viene fatta in sede protetta (art. 2113 cc): innanzi alla DTL, alla commissione di certificazione o in sede sindacale;
- L'accordo è stipulato **nell'interesse del lavoratore** a:
 - Conservare l'occupazione;
 - Acquisire una diversa professionalità;
 - Migliorare le condizioni di vita del lavoratore.

L'assegnazione a **mansioni superiori** diviene definitiva se:

- Non è avvenuta per sostituire un lavoratore in servizio;
- Il lavoratore interessato non esprime parere contrario;
- Risulta continuativa per almeno 6 mesi o per un diverso termine previsto dai contratti collettivi nazionali o aziendali (quest'ultima ipotesi entrerà di fatto in vigore man mano che i Ccnl verranno rinnovati, attualmente i Ccnl prevedono la durata di 3 mesi).



21 dicembre 2015

I migliori saluti.

Lucia Dott.ssa Filippi

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.
Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: negoilconsenso@studio-filippi.it*

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.