Jobs Act, cosa cambia con l’introduzione della riforma delle mansioni

job-acts-evid-c3c9373a

Tra le novità introdotte con la riforma del lavoro, definita Jobs Act e di cui abbiamo parlato in precedenza, assume particolare importanza, per i riflessi che può avere nella gestione del rapporto di lavoro, la nuova regolamentazione in tema di mansioni del lavoratore contenuta nel D.Lgs n. 81/2015 “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni”. Il provvedimento, entrato in vigore la scorsa estate, è destinato ad avere un rilievo centrale negli assetti organizzativi di impresa, nelle dinamiche della produttività del lavoro, nella gestione del personale e dei percorsi di crescita professionale. Il legislatore, riscrivendo l’articolo 2103 del Codice Civile, ha stabilito che 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. La novità più rilevante è l’introduzione di una ipotesi al ricorrere della quale il datore di lavoro può assegnare il lavoratore a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore. Viene in sostanza superato il vecchio concetto di “equivalenza” che aveva da sempre costituito motivo di irrigidimento degli assetti organizzativi di impresa, dando la possibilità al datore di lavoro di poter modificare unilateralmente le mansioni del lavoratore. Secondo il testo normativo, ora riformato, il divieto di affidamento a mansioni inferiori può essere derogato dal datore di lavoro in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore. Alcune considerazioni discendono dalla nuova impostazione legislativa. Innanzitutto la variazione degli assetti produttivi aziendali rientra tra i poteri organizzativi dell’imprenditore e non richiede alcuna trattativa sindacale e che la stessa deve incidere direttamente sulla posizione lavorativa del soggetto interessato. Secondariamente che il limite della possibilità di modifica “in peius” è all’interno della categoria di inquadramento (mai l’imprenditore potrà retrocedere il lavoratore da una posizione impiegatizia ad una di operaio). Inoltre il demansionamento rientra nel potere discrezionale del datore di lavoro ed infine che al mutamento delle mansioni deve accompagnarsi, se necessario (la valutazione spetta Job acts

all’imprenditore), un percorso di aggiornamento formativo in relazione alle nuove mansioni da svolgere la cui mancanza, peraltro, non comporta che la nuova assegnazione non sia valida. Oltre alla ipotesi del mutamento degli assetti organizzativi interni, ulteriori ipotesi sono demandate alla contrattazione collettiva anche aziendale con accordi stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, come è nel caso della FIPE. Si tratta di una norma importante che assegna alla contrattazione collettiva un ruolo fondamentale in quanto potrà stimolare le parti sociali ad intervenire sui sistemi di classificazione e di inquadramento del personale non sempre al passo con i tempi. La nuova norma prevede che, in qualsiasi caso di mutamento delle mansioni, l’assegnazione deve avvenire, a pena di nullità, per iscritto (preferibilmente con l’aggiunta delle motivazioni, anche se la norma non lo prevede), precisando nella lettera al lavoratore che con il declassamento al livello inferiore mantiene il livello di inquadramento ed il trattamento retributivo in godimento, con la sola perdita delle indennità e degli elementi retributivi strettamente correlati alle modalità di svolgimento della precedente mansione lavorativa Vi è un’ unica eccezione a questo principio e riguarda la possibilità di sottoscrivere accordi individuali tra datore di lavoro e lavoratore in apposita sede di certificazione assistita prevista dalla legge, al fine di salvaguardare il suo interesse alla conservazione dell’occupazione, all’acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Solo in tali casi, le parti possono concordare non solo la modifica delle mansioni ma anche la variazione della categoria, del livello di inquadramento e della retribuzione.

CONSIDERAZIONI FINALI Mentre in precedenza, nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore aveva diritto alla acquisizione del livello superiore dopo tre mesi, oggi, con la nuova disciplina 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. C’è da augurarsi che la nuova disciplina, i cui effetti saremo chiamati a valutare nel corso dei prossimi mesi, da un lato risponda alla esigenza di contemperare le reciproche necessità dell’impresa di ottimizzare l’organizzazione del lavoro nell’impresa e dei lavoratori di veder salvaguardati il posto di lavoro e la propria professionalità e contribuisca a render meno “invasivo” l’intervento del giudice che, qualora coinvolto nella valutazione della sussistenza dei presupposti legali, dovrà limitarsi a verificare se i cambiamenti sono realmente avvenuti non potendo più, come in passato, fare alcuna valutazione tra mansioni precedenti e mansioni successive.