

**Jobs Act:
la nuova disciplina delle mansioni
ed i suoi riflessi sui licenziamenti,
individuali e collettivi.**

Avv. Olimpio Stucchi

Milano, 14 ottobre 2015

Art. 2103 c.c.:
disciplina delle mansioni
e
loro modificazione.

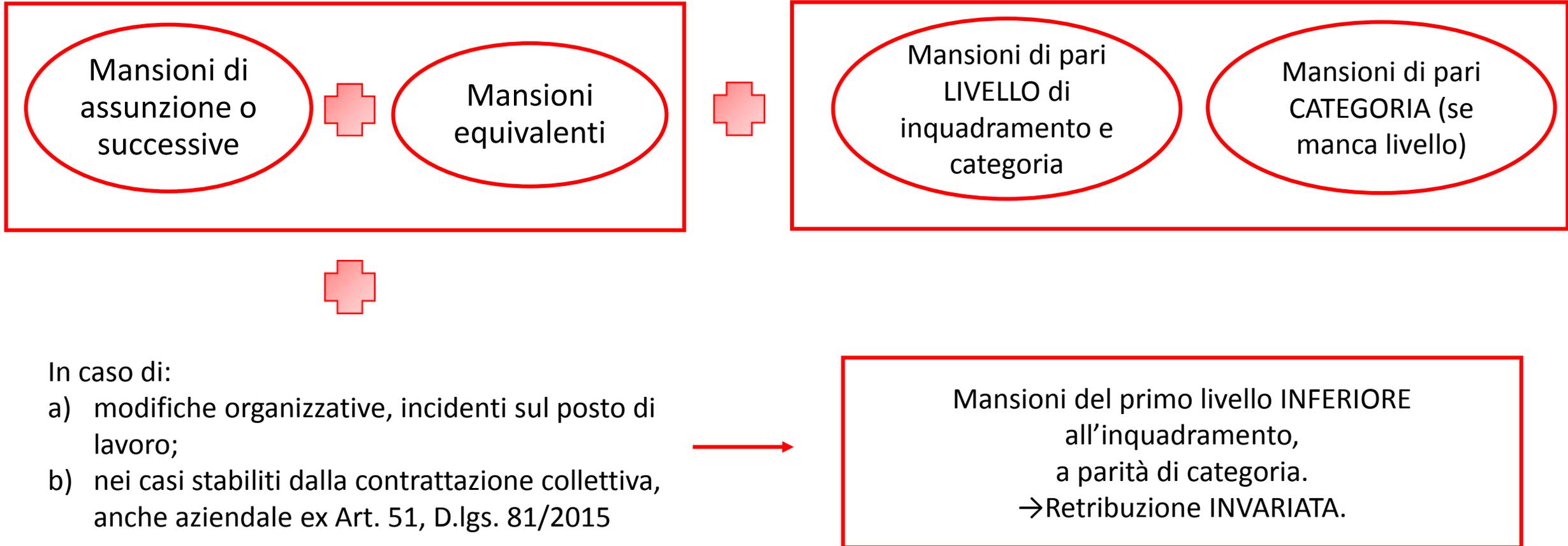
Art. 2103 c.c. «vecchio testo»: le mansioni contrattuali

Mansioni di
assunzione o
successive



Mansioni
equivalenti

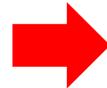
Art. 2103 c.c. «nuovo testo»: mansioni contrattuali e modifiche unilaterali del datore



Art. 2103 c.c. «nuovo testo»: mansioni contrattuali e modifiche concordabili

In caso di:

- a) conservazione occupazione;
- b) acquisizione diversa professionalità;
- c) miglioramento condizioni di vita.



Mansioni di:

- CATEGORIA DIVERSA E INFERIORE;
- LIVELLO INFERIORE al primo successivo, a parità di categoria;
- Anche con RETRIBUZIONE RIDOTTA.

NB: Accordo con verbale di conciliazione ex art. 2113 c.c.

Nuovo Art. 2103 c.c.
e
riflessi sui licenziamenti,
individuali e collettivi.

Il repechage come alternativa al licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Esigenze tecnico-organizzative
(GMO)



REPECHAGE:
Valutazione di reimpiego
in posizioni libere ed esistenti in azienda.

SE NO:
LICENZIAMENTO per
motivo
economico/organizzativo.



QUALI?

Area di riferimento

Mansioni di
assunzione o
successive

Mansioni
equivalenti

Art. 2103 c.c. «vecchio testo»

Eventuale: Mansioni di
LIVELLO INFERIORE,
con accordo novativo.

Soluzione giurisprudenziale

Il «nuovo» Art. 2103 c.c. ed i riflessi sull'area del repechage

REPECHAGE
Area di riferimento

→ soluzione UNILATERALE

Mansioni
assunzione +
Mansioni
equivalenti

Mansioni del
LIVELLO
(o CATEGORIA se
manca livello)

Mansioni del primo
LIVELLO INFERIORE
all'inquadramento

→ soluzione con ACCORDO

- Mansioni di:
- CATEGORIA DIVERSA E INFERIORE;
 - LIVELLO INFERIORE al primo successivo, a parità di categoria;
 - Anche con RETRIBUZIONE RIDOTTA.

- La nuova area del repechage vale per tutti i casi di GMO, sottoposti a tutela reale, tutela obbligatoria o tutele crescenti ex D.lgs. 23/2015;
- In caso di GMO, prima di procedere a licenziamento, il datore deve esplorare l'area del repechage unilaterale ovvero formulare proposta per repechage demansionante, anche in sede conciliativa, ex art. 7, L. 604/1966;
- In caso negativo, può procedersi a licenziamento.

La nozione di «esubero strutturale» nei licenziamenti collettivi

Definizione di «**esubero strutturale**»

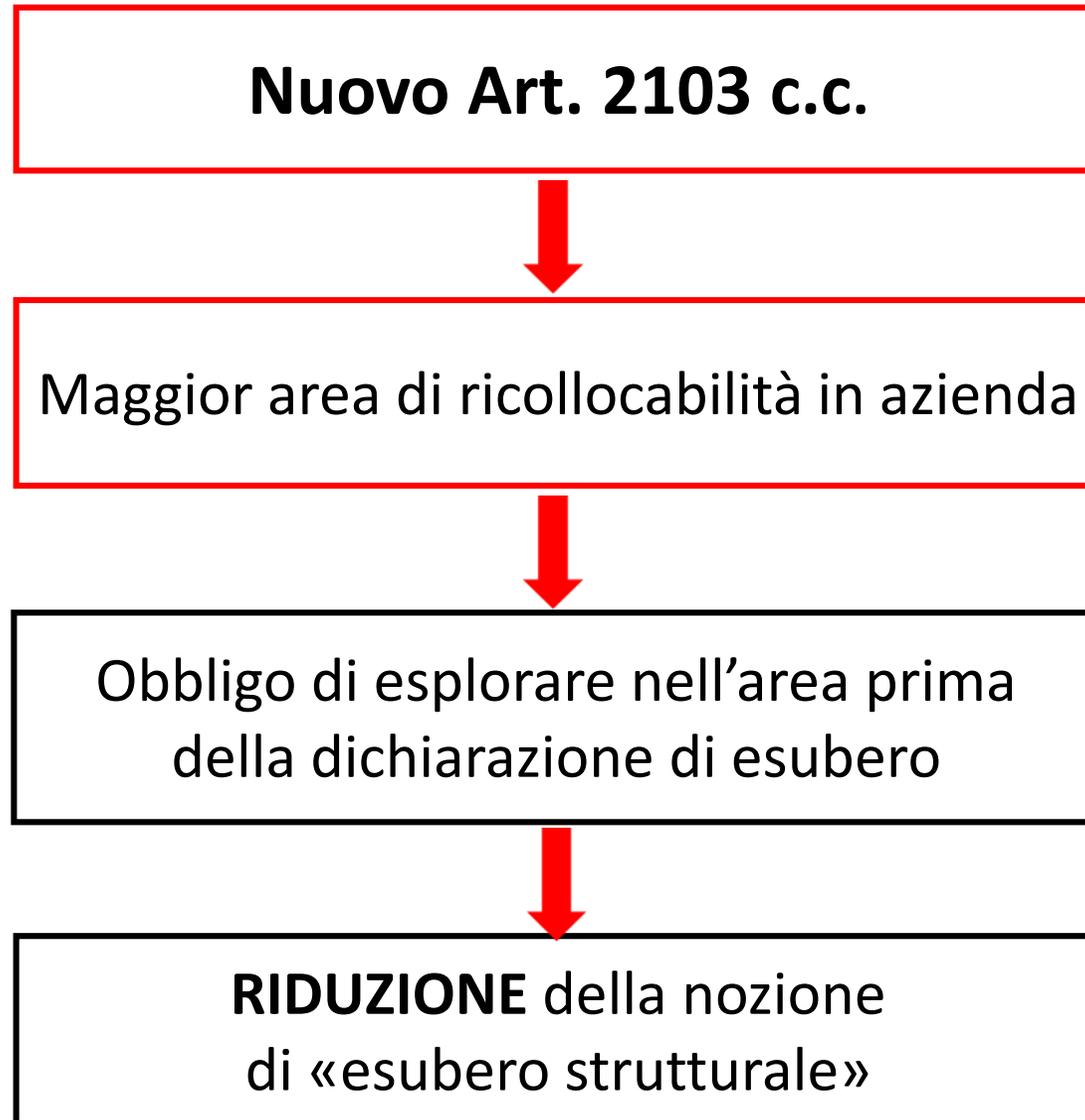


Il licenziamento collettivo è
«extrema ratio»



«Esubero» se non possibile una
diversa ricollocazione in azienda,
anche con demansionamento
novativo.

Il «nuovo» Art. 2103 c.c. ed i riflessi sulla nozione di «esubero strutturale»



- Il tema va valutato **preventivamente** alla dichiarazione di apertura della procedura ex L. 223/1991, per poi essere discusso e negoziato in corso di procedura.

Criteri di scelta e loro applicazione nei licenziamenti collettivi

Criteri di scelta ex art. 5, L. 223/1991

In assenza di accordo:

- a) carichi di famiglia;
- b) anzianità;
- c) esigenze tecnico-produttive e organizzative.

Concordati con le OO.SS. e le RSU/RSA

Applicazione «in griglia» ai lavoratori
addetti alle posizioni dichiarate in esubero
o a mansioni professionalmente fungibili.

(c.d. ballottaggio)

Il «nuovo» Art. 2103 c.c.: riflessi sull'individuazione dei lavoratori per l'applicazione dei criteri di scelta?

NO:

1. tenore letterale dell'Art. 5, L. 223/1991;
2. già ammesso il demansionamento novativo (Art. 4, L. 223/1991);
3. situazione economico-contingente dell'azienda.

- L'accordo gestionale di procedura potrà consentire di individuare criteri maggiormente selettivi.

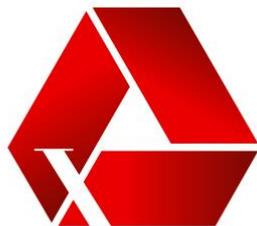
GRAZIE PER L'ATTENZIONE.

DISCLAIMER:

Il materiale che precede è stato redatto per finalità di sintesi a supporto dell'incontro tenuto in data 14 Ottobre 2015.

Di conseguenza esso ha carattere esemplificativo e non contiene alcun principio di parere professionale sulla materia trattata.

E' fatto divieto di riproduzione e/o di utilizzo dei contenuti di questo materiale, se non con il preventivo assenso scritto del relatore.



UNIOLEX[®]

STUCCHI & PARTNERS - AVVOCATI

Foro Buonaparte, 12 - 20121 Milano
Tel. +39 02 7249931 – Fax +39 02 87063350
P.IVA 08543190964 - www.uniolex.com