



JOBS ACT: istruzioni per l'uso

Roma, 29 settembre 2015

Il Jobs Act: tra proclami e certezze



REUTERS

- i. **D.L. 34/2014 (Decreto “Poletti”**, convertito con modifiche in L. 78/2014);
- ii. **Legge delega sul lavoro n. 183/2014:** il provvedimento conferisce al governo deleghe legislative in cinque materie:
 - a. Riordino degli ammortizzatori sociali;
 - b. Riordino della normativa dei servizi per il lavoro e delle politiche attive;
 - c. Semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese;
 - d. Riordino delle forme contrattuali e dell’attività ispettiva;
 - e. Revisione e aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Fino ad ora il governo ha adottato:

- D. Lgs. n. 22/2015: Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati.
- D. Lgs. n. 23/2015: Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Il Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (D.Lgs. 23/2015)

A far data dal **7 marzo 2015**, è entrato in vigore il D. Lgs. n. 23/15, primo decreto attuativo della L. 183/14 (c.d. *Jobs Act*).

OGGETTO: contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti.

FINALITA': promozione di forme di occupazione stabile.

CONTENUTO: parziale superamento – per i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato – delle tutele di cui all'art. 18, L. 300/70 in caso di licenziamento illegittimo.

I GOT THE JOB
AT GOOGLE - BUT WHEN I
SHOUTED 'YAHOO!'
THEY FIRED ME.



for CloudTweaks.com

La disciplina introdotta con il D. Lgs. n. 23/15:

- (i) riguarda i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri. **Non**, quindi, **i dirigenti**;
- (ii) si applica anche nei casi di conversione di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato;
- (iii) si applica alla generalità dei dipendenti aziendali (anche a quelli già dipendenti in data antecedente il 7 marzo 2015) nel caso in cui il datore di lavoro – in conseguenza di assunzioni soggette alla presente disciplina – integri il requisito occupazione di cui all'art. 18, commi 8 e 9.

Si possono distinguere **quattro tipologie** di tutela:

- (a) licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale (art. 2);
- (b) licenziamento per giustificato motivo soggettivo e giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (art. 3, comma 2);
- (c) licenziamento per giustificato motivo (soggettivo o oggettivo) e giusta causa nei casi ulteriori rispetto a quello sub lett. b) (art. 3, comma 1);
- (d) Licenziamento intimato con violazioni formali e procedurali (art. 4).

Reintegrazione/Diritto d'Opzione

+

Risarcimento del danno

(indennità - commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR – corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di attività lavorative; in ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali)

PRESUPPOSTO: accertamento in giudizio dell'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto al quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento.

Reintegrazione/Diritto d'Opzione

+

Risarcimento del danno

(indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro; in ogni caso, misura massima di 12 mesi. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali)

Gli altri casi di illegittimità del licenziamento: le tutele crescenti



Gli altri casi di illegittimità del licenziamento

PRESUPPOSTO: ogni caso di illegittimità del licenziamento (disciplinare e per ragioni oggettive) diverso dall'insussistenza del fatto materiale nel licenziamento per ragioni soggettive.

Risarcimento del danno.

(indennità – non assoggettata a contribuzione previdenziale – di **importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio**, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità)

Criteri di computo dell'indennità

Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui agli artt. 3, comma 1, 4 e 6 sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Esempio (con riferimento a indennità ex art. 3, comma 1):

Anzianità di servizio	Misura dell'indennità
4 anni	8 mesi
4 anni e 6 mesi	9 mesi
4 anni, 6 mesi e 25 giorni	9,16 mesi

Nel caso di cambio di gestione in un appalto, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto – ai fini della determinazione della misura delle indennità ex art. 3, comma 1, 4 e 6 – si computa tenendo conto dell'intero periodo di servizio nell'attività appaltata.

PRESUPPOSTO: violazione del requisito di motivazione, ovvero della procedura ex art. 7, L. 300/70.

Risarcimento del danno

(Indennità – non assoggettata a contribuzione previdenziale – di importo pari ad una mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità)

- (a) Al licenziamento dei lavoratori assunti in conformità alla disciplina di cui al decreto in esame **non trova applicazione l'art. 7, L. n. 604/66**, ossia la procedura conciliativa avanti alla DTL, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, introdotta dalla L. 92/12 (art. 3, comma 3).
- (b) Ai licenziamenti di cui al decreto in esame, **non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'art. 1, L. n. 92/12**, ossia il rito speciale introdotto dalla c.d. Riforma Fornero (art. 11).
- (c) È introdotto il meccanismo dell'**offerta di conciliazione**, diretto al tentativo di deflazione del contenzioso (art. 6).

Offerta di conciliazione

In tutti i casi di licenziamento dei lavoratori di cui al decreto in esame, è stato introdotto un tentativo **facoltativo** di conciliazione successivo all'intimazione del licenziamento.

TERMINE: l'offerta di conciliazione deve essere presentata entro 60 giorni dall'intimazione del licenziamento;

SEDI: tutte le sedi di cui all'art. 2113 comma 4 cod. civ. e all'art. 76, D. Lgs. 276/03 (DPL, Associazioni Sindacali, Commissioni Università, etc.);

OGGETTO: importo netto di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità;

METODO DI PAGAMENTO: assegno circolare;

EFFETTI: estinzione del rapporto alla data del licenziamento e rinuncia all'impugnazione del medesimo provvedimento;

REGIME FISCALE EVENTUALI SOMME ULTERIORI: ordinario.

Offerta di conciliazione - esempio

Lavoratore assunto in data 01/04/2015



licenziamento in data 10/10/2019



entro i 60 giorni dal licenziamento offerta di conciliazione, in misura pari a
4,5 mensilità nette



in caso di mancato accordo, condanna massima pari a 9 mensilità lorde

In tutti i casi di licenziamento – sia che vi sia un’offerta di conciliazione, che nel caso in cui il datore di lavoro non vi provveda – nel termine di 65 giorni dal licenziamento il datore di lavoro dovrà effettuare un’ulteriore comunicazione obbligatoria all’ufficio per l’impiego nella quale deve essere **indicata l’avvenuta ovvero non avvenuta conciliazione**.

Il D. Lgs. n. 23/15 trova applicazione anche nei confronti dei datori di lavoro che non raggiungano i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, commi 8 e 9, L. 300/70, con le seguenti limitazioni:

- (i) in ogni caso, non si applica l'art. 3, comma 2 (insussistenza del fatto materiale contestato nell'ambito di un licenziamento disciplinare);
- (ii) le indennità di cui agli artt. 3, comma 1, 4, comma 1 e 6, comma 1, sono dimezzate, fermo restando il limite massimo di sei mensilità.

Nei confronti delle organizzazioni di tendenza, invece, trova integrale applicazione la disciplina di cui al D. Lgs. n. 23/15.

Licenziamento collettivo

Vizio del licenziamento	Regime sanzionatorio
Licenziamento intimato senza l'osservanza della forma scritta	Art. 2 (reintegrazione/diritto d'opzione + risarcimento del danno)
Violazione delle procedure richiamate all'art. 4, comma 12, L. 223/91)	Art. 3, comma 1 (risarcimento del danno)
Violazione dei criteri di scelta (art. 5, L. 223/91)	Art. 3, comma 1 (risarcimento del danno)

Dubbi di non conformità al dettato costituzionale del D. Lgs. n. 23/15

- (a) disparità di trattamento tra i lavoratori che manterranno le tutele previste dall'art. 18, L. 300/70 e quelli ai quali troverà applicazione il D. Lgs. 23/15. (*“l'art. 3 della Costituzione consente al legislatore di valutare le situazioni obiettive e di adottare le corrispondenti normative, **col limite di dover disciplinare in modo eguale le situazioni eguali ed in modo diverso quelle differenti e sempre che in contrario non ricorrano logiche e razionali giustificazioni**”* (sent. Corte Cost. n. 62/1972); di diverso avviso però il più recente orientamento secondo cui *“**non contrasta con il principio di uguaglianza un trattamento differenziato applicato in momenti successivi, perché lo stesso fluire del tempo costituisce di per sé un elemento diversificatore in rapporto alle situazioni che nel tempo si vanno svolgendo**”* (sent. Corte Cost. n. 254/2014)).
- (b) eccessi di delega che avrebbero introdotto nel decreto previsioni normative non riconducibili ai principi ed ai criteri direttivi enucleati dal Parlamento.

I controlli sull'attività lavorativa



Il **decreto legislativo n. 151 del 14 settembre 2015**, in materia di *“razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di lavoro e pari opportunità”* reca una **nuova disciplina in materia di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo a distanza dei lavoratori**, che sostituisce integralmente l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970).

Tale decreto è volto a dar attuazione al criterio di delega di cui all'art. 1, comma 7, lettera f), della legge delega n. 183/2014, ove si prevede *“la revisione dei controlli a distanza, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza della persona”*.

La nuova disciplina risponde all'esigenza di aggiornare i sistemi di controllo al contesto economico e sociale odierno, nella consapevolezza che il sistema normativo previgente, risalente agli anni Settanta, non risultava più adeguato e coerente con l'attuale sviluppo informatico e telematico, che ha inciso sulle esigenze organizzative e produttive dell'impresa.

L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori: confronto

Art. 4 St. lav. – disposizione previgente

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento al Ministero per il lavoro e la previdenza.

Art. 4 St. lav. – nel d.lgs. n. 151/2015

Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori: disciplina previgente

L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, nella sua precedente formulazione, prevedeva il divieto di installare impianti audiovisivi e altre apparecchiature per il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Tali impianti e apparecchiature potevano essere installati – anche nel caso in cui avessero comportato controlli a distanza dell'attività lavorativa – ogniqualvolta:

- fossero stati richiesti per esigenze organizzative e produttive ovvero per la sicurezza del lavoro; e
- il datore di lavoro avesse raggiunto l'accordo con la RSU sul loro utilizzo, **oppure**
- avesse ottenuto l'autorizzazione della DTL – Servizi Ispettivi.

Il concetto di apparecchiatura per il controllo a distanza non comprende i *badges* (funzionali esclusivamente alla verifica dell'osservanza dell'orario di lavoro e non al controllo dell'attività lavorativa).

Secondo gli orientamenti giurisprudenziali maggioritari in materia di controllo dell'attività lavorativa, sono vietati i controlli effettuati con apparecchiature non autorizzate *ex art. 4* dello Statuto dei lavoratori, mentre sono ammessi i cd. controlli preterintenzionali leciti.

L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori – nel decreto legislativo n. 151/2015 (l)

Le principali modifiche rispetto alla normativa previgente prevedono:

- una ridefinizione dell'ambito di applicazione della disciplina sul controllo a distanza dei lavoratori, al fine di escludere gli strumenti che servono al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze (per l'utilizzo dei quali, quindi, non è più necessario l'accordo sindacale o l'autorizzazione ministeriale);
- che l'utilizzo di strumenti - dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza - sia consentito non solo per esigenze organizzative e produttive o per la sicurezza del lavoro (come attualmente previsto), ma *anche* per la tutela del patrimonio aziendale;
- che in caso di imprese con unità produttive collocate in diverse province della stessa regione o in più regioni, l'accordo per l'installazione degli impianti possa essere stipulato non solo con le RSA e RSU, come attualmente previsto, ma *anche* con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori – nel decreto legislativo n. 151/2015 (II)

- che, in caso di mancato accordo, l'installazione possa avvenire previa autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro o – in caso di unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni Territoriali del Lavoro – del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- la soppressione della norma che attualmente consente al datore di lavoro e alle rappresentanze sindacali l'impugnazione delle decisioni dell'Ispettorato del lavoro in ordine all'installazione e all'utilizzo degli strumenti;
- l'introduzione di una norma volta a prevedere che le informazioni raccolte dal datore di lavoro sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data adeguata informazione al lavoratore delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela della privacy (d.lgs. n. 196/2003).

L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori – nel decreto legislativo n. 151/2015 (III)

L'accordo collettivo con le rappresentanze sindacali ovvero, in mancanza, l'autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro *non* sono più necessari per

1. “*gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa*” e
2. “*gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze*”.

Tutte le informazioni raccolte mediante i predetti dispositivi tecnologici, come computer, tablet e telefonini messi a disposizione dei dipendenti dall'azienda, oppure con gli impianti per i quali è richiesto l'accordo sindacale sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro e, quindi, per dimostrare l'inadempimento contrattuale del lavoratore e a sostegno di procedimenti disciplinari.

L'utilizzo delle informazioni raccolte con gli strumenti di controllo a distanza dell'attività lavorativa è sottoposto, tuttavia, ad una duplice condizione:

- al lavoratore deve essere stata data un'idonea informazione sulle modalità di impiego degli strumenti e delle apparecchiature, nonché delle modalità di svolgimento dei controlli;
- nei confronti di tutti i lavoratori deve, in ogni caso, essere rispettata la normativa in materia di tutela della privacy (d.lgs. n. 196/2003).

L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori – nel decreto legislativo n. 151/2015 (IV)

A tutela e garanzia della riservatezza e della libertà del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto a fornire ai propri dipendenti un'informativa sulle modalità di svolgimento dei controlli – che comunque non possono essere effettuati in contrasto con il Codice della privacy.

Pertanto, sarà necessario introdurre e diffondere una *policy* aziendale o un regolamento preventivo sull'uso degli strumenti informatici e telematici, in cui il datore di lavoro dovrà informare dettagliatamente i propri dipendenti delle caratteristiche dei vari apparecchi, della possibilità di effettuare controlli anche a distanza (compresa la geolocalizzazione) e di fissare eventuali limiti al loro utilizzo.

Come chiarito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel caso in cui il lavoratore non sia adeguatamente informato dell'esistenza e delle modalità di utilizzo delle apparecchiature di controllo e delle modalità di effettuazione dei controlli, i dati raccolti non saranno utilizzabili per nessun fine, nemmeno per scopi disciplinari.

L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori – nel decreto legislativo n. 151/2015 (V)

Nodi problematici secondo il Garante per la protezione dei dati personali.

Con l'art. 23 del d.lgs. n. 151/2015 è stata introdotta un'innovazione non irrilevante:

- rispetto all'indirizzo giurisprudenziale che ha escluso l'utilizzabilità dei dati ottenuti con controlli difensivi, per provare l'inadempimento contrattuale del lavoratore;
- rispetto alla Raccomandazione del 1° Aprile 2015 del Consiglio d'Europa, che auspica la minimizzazione dei controlli difensivi o comunque rivolti agli strumenti elettronici; l'assoluta residualità dei controlli, con appositi sistemi informativi, sull'attività e sul comportamento dei lavoratori in quanto tale; il tendenziale divieto di accesso alle comunicazioni elettroniche del dipendente.

In ogni caso, la necessaria conformità del trattamento dei dati dei lavoratori alla normativa in materia di tutela della privacy consentirà l'applicazione di alcuni principi fondamentali (pertinenza, correttezza, non eccedenza del trattamento, divieto di profilazione), utili a impedire la sorveglianza invasiva e totale del lavoratore.

I. Riordino contratti flessibili:

- il contratto a termine

II. Riforma lavoro parasubordinato:

- le collaborazioni;
- il lavoro autonomo.

III. Nuova disciplina delle mansioni

Il contratto a termine

- Eliminazione obbligo di assegnare mansioni identiche in caso di proroga;
- il limite di durata si applica ad attività svolte per "mansioni di pari livello e categoria legale";
- il contratto "aggiuntivo" dopo i 36 mesi con durata massima pari a 12 mesi (e stipula presso la DTL);
- nel tetto numerico non si parla più di "numero complessivo di contratti";
- abrogata la regola che fa decorrere dal primo contratto l'inizio del rapporto in caso di mancato rispetto dello stop and go;
- il diritto di precedenza va rivendicato per iscritto;
- termini di impugnazione: 120 (stragiudiziale) + 180 (ricorso);
- la sanzione economica applicabile in caso di conversione si calcola sulla retribuzione utile ai fini del TFR;
- facoltà per i contratti aziendali di modificare la soglia del 20%;
- in caso di superamento dei limiti quantitativi, non si applica la conversione ma solo una sanzione amministrativa.

Abrogazione del lavoro a progetto

abrogazione art. 61-69bis d.lgs. n. 276/2003

Dal 25 giugno 2015 non è più utilizzabile il lavoro a progetto (restano in vita solo i contratti in corso).

L'unica forma di collaborazione attualmente utilizzabile è la "vecchia" co.co.co. (art. 409 c.p.c.).

Prevista la possibilità di una "sanatoria" (dal 01.01.16) per chi assume a tempo indeterminato gli ex lavoratori a progetto.

Associazione in partecipazione

- Viene meno la possibilità di apportare lavoro per l'associato che sia una persona fisica.
- La facoltà di apportare lavoro resta possibile per l'associato che sia una persona giuridica.

Partite IVA

- Abrogato il meccanismo di presunzione della subordinazione introdotto dalla legge Fornero.
- Possibilità di sanatoria dal 01.01.16 per chi assume a tempo indeterminato ex partite IVA.

Quindi per i freelance....

*Nuove restrizioni per l'associazione in
partecipazione, meno vincoli per le P.IVA*

Nuova disciplina delle mansioni

Modifica dell'art. 2103 c.c.

...la nuova formulazione...

dalle mansioni del lavoratore alla prestazione di lavoro

Art. 2103 - Prestazione del lavoro ~~Mansioni del lavoratore~~

1. ~~"Il prestatore di lavoro~~ lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti ~~alla categoria~~ all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni ~~equivalenti alle~~ riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, ~~senza alcuna diminuzione della retribuzione."~~

2. "In caso di **modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore**, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale."

3. "Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento **dell'obbligo formativo**, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni."

4. "Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti **al livello** di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale possono essere **previste da contratti collettivi**."

5. "Nelle ipotesi di cui al secondo e quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa."

6. "Nelle sedi di cui all'art. 2113, quarto comma, o avanti le commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e delle relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro"

7. "Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il ~~prestatore~~ **lavoratore** ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ~~ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio~~ **sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto,** dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, o ~~in mancanza,~~ dopo sei mesi continuativi e comunque non superiore a tre mesi."

8. "Egli Il lavoratore non può essere trasferito da un unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive."

9. "Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo."

Mansioni orizzontali

- Possono essere affidate tutte le mansioni corrispondenti allo stesso livello di inquadramento e alla stessa categoria legale.
 - Esempio: ad un “*analista sistemista*” inquadrato nel primo livello del CCNL terziario distribuzione e servizi, potrà essere richiesto di svolgere mansioni di “*product manager*”, ossia mansioni del tutto diverse, ma inquadrate nel primo livello.
- Superamento del concetto di equivalenza, che imponeva di considerare le mansioni di provenienza e quelle di destinazione del lavoratore sia dal punto di vista oggettivo che soggettivo.

Obbligo formativo

- Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo.
- Il mancato adempimento dell'obbligo non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
- Ipotizzabile un risarcimento del danno alla professionalità nel caso di mancata osservanza di tale obbligo e ove si dimostri che la formazione fosse necessaria per assolvere le nuove mansioni.

L'eliminazione dell'equivalenza dovrebbe agevolare i cambi orizzontali

Quando è ammesso il demansionamento

- Il datore di lavoro può demansionare il dipendente in caso di:
 - ✓ modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore;
 - ✓ ipotesi previste da contratti collettivi di ogni livello.

Adempimenti per attuare il demansionamento

- forma scritta (a pena di nullità);
- obbligo formativo.

Limiti del demansionamento

- Il lavoratore può essere assegnato a mansioni relative a un solo livello di inquadramento inferiore;
- Non può essere cambiata la categoria legale;
- Il lavoratore ha diritto alla "conservazione dell'inquadramento e del trattamento retributivo in godimento fatta eccezione per elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa".

Dunque, si autorizza il demansionamento a patto che non vi sia una riduzione di retribuzione e inquadramento

Regola generale

- Il demansionamento non comporta e non può comportare la modifica della retribuzione e dell'inquadramento

Possibile deroghe

- La regola generale può essere derogata mediante la firma dei c.d. patti individuali assistiti (in sede protetta: DTL, sede sindacale, università, commissioni di certificazione).
- I patti individuali devono perseguire una delle seguenti finalità.
 - ✓ Evitare il licenziamento
 - ✓ Acquisire una diversa professionalità
 - ✓ Migliorare le condizioni di vita

Nuova disciplina

- L'assegnazione alle mansioni superiori diventa definitiva solo se *“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 6 mesi continuativi”*.
- E' fatta salva l'eventuale diversa volontà del lavoratore.
 - ✓ Esempio: un lavoratore quadro decide di mantenere il proprio inquadramento rispetto alla maggiore qualifica dirigenziale con il diverso regime di tutela che ne consegue.

Quadri

- L'art. 6 della legge 13 maggio 1985 n. 190 è abrogato (la norma rendeva definitiva l'assegnazione a mansioni dirigenziali dopo il periodo di 3 mesi o per quello superiore fissato dai contratti collettivi).

Quindi più tempo per testare il dipendente in mansioni superiori