

n. 13 Anno 2015

La nuova disciplina del Jobs Act in tema di mutamento di mansioni e organizzazione del lavoro

di Luca Failla

Con la modifica dell'art. 2103 c.c. in tema di mansioni giunge a compimento il processo di sostanziale riforma del nostro diritto del lavoro. Infatti, da un lato L'art. 2103 c.c. (e cioè il vecchio art. 13 dello statuto dei lavoratori) costituiva il baluardo di una antica costruzione del modo di organizzare i rapporti di lavoro all'interno delle aziende e dall'altro era da anni al centro di critiche volte a contestarne la eccessiva rigidità. Ebbene il processo oggi appare compiuto.

Il nuovo art. 2103 nel testo oggi licenziato dal decreto sul riordino delle tipologie contrattuali modifica in maniera significativa sia il tema della modificazione orizzontale e verticale delle mansioni sia verso l'alto ma soprattutto verso il basso, toccando nodi sensibili del vocabolario giuslavoristico come il demansionamento. Ma andiamo con ordine.

Da domani la mobilità orizzontale del lavoratore non sarà più ancorata al concetto di *equivalenza professionale* delle mansioni bensì al più elastico ed ampio concetto di livello e categoria di inquadramento professionale.

In altri termini il lavoratore potrà essere adibito alle "*mansioni riconducibili* allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte" e pertanto non sarà più la equivalenza professionale delle mansioni bensì la declaratoria contrattuale (ossia il livello) e la categoria legale (dirigente, impiegato, operario e quadro) a delimitare lo spazio di assegnazione di nuove mansioni del lavoratore. Il lavoratore potrà essere assegnato a mansioni anche fra loro assai diverse con l'unico limite del rispetto del livello di inquadramento contrattuale e della categoria legale. Tant'è che è prevista la possibilità che il lavoratore sarà sottoposto ad un obbligo formativo nei casi in cui la precedente esperienza professionale non consenta uno svolgimento immediato e autonomo delle nuove mansioni.

Più dirimente ancora la modifica della disciplina della modificazione verticale delle mansioni, infatti per la prima volta una norma autorizza modificazioni unilaterali delle mansioni del dipendente anche *in pejus*.

Il datore di lavoro potrà assegnare il lavoratore anche a "mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore" (non è chiaro se quello immediatamente contiguo) purché rientranti nella medesima categoria legale in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali.

In altre parole, allorché la modificazione della mansione sia connessa o collegata a modifiche degli assetti organizzativi aziendali sarà lecita un'assegnazione a mansioni di livello inferiore (e cioè appartenenti a livelli di inquadramento inferiori) ferma la garanzia del livello di inquadramento e del trattamento retributivo goduto.

Altre ipotesi di assegnazione a mansioni inferiori possono essere poi previste ad opera della contrattazione collettiva (anche aziendale,) mentre con il consenso del dipendente ex art. 2113 c.c. potranno essere anche convenute riduzioni del livello contrattuale e della retribuzione allorché la

modificazione avvenga quando giustificata dalla *"conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita"*.

Da ultimo viene modificato anche la mobilità del dipendente verso l'alto: la norma prevede che l'assegnazione a mansioni di livello superiori diventi definitiva solo una volta trascorso un periodo continuativo innalzato a 6 mesi in luogo dei 3 mesi precedenti..

Ebbene, in conclusione, direi un cambiamento significativo in tema di flessibilità interna della organizzazione dl lavoro certamente positiva per le sfide delle aziende e del lavoro.

Luca Failla, Founding Partner LABLAW Studio Legale