



**CONTROLLI SULL'ATTIVITÀ DEI LAVORATORI E DISCIPLINA DELLA MODIFICA DELLE MANSIONI:
COSA CAMBIA CON IL JOBS ACT**

***CONDIZIONI E LIMITI DI LEGITTIMITÀ
DEL DEMANSIONAMENTO UNILATERALE***

Milano, 25 novembre 2015

Avv. Hulla Bisonni



Art. 2103 c.c. - Prestazione del lavoro (come modificato dall'art. 3 del D.lgs. n. 81/2015)

«...

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 previsti dai contratti collettivi.

5. Nelle ipotesi di cui al secondo e al 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. ...»

Il demansionamento per scelta unilaterale del datore

Il datore di lavoro, nel corso dello svolgimento del rapporto, a determinate condizioni, e nel rispetto di certi limiti, può decidere unilateralmente di assegnare il lavoratore a mansioni inferiori.

Motivazione



modifica degli «assetti organizzativi aziendali» che incide sulla posizione del lavoratore.

- ❖ Discrezionalità del datore
- ❖ Ruolo della giurisprudenza



«ulteriori ipotesi» previste dai contratti collettivi

- ❖ Ruolo della contrattazione collettiva

Mansioni



appartenenti al «livello di inquadramento inferiore» purché rientranti nella «medesima categoria legale».

- ❖ Superamento del concetto di equivalenza, formale e sostanziale, delle mansioni
- ❖ Ruolo della contrattazione collettiva (declaratorie contrattuali)

Adempimenti del Datore



- comunicazione in forma scritta (a pena di nullità);
- assolvimento dell'obbligo formativo, ove necessario (il mancato adempimento non determina la nullità dell'atto di assegnazione).



Quale formazione?

Diritti del Lavoratore



- diritto alla conservazione del livello di inquadramento in godimento;
- diritto alla conservazione del trattamento retributivo in godimento (fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa).



E il diritto alla tutela della professionalità?

Conclusioni

Le mansioni qualificano l'oggetto principale
della prestazione lavorativa dedotta in contratto



impossibile superamento



lettura della «professionalità» non più statica ma dinamica

Grazie per l'attenzione

Studio Legale Lexellent
Milano, Roma
Via Borghetto n. 3 - 20122 Milano
www.lexellent.it

Associated Offices:
Madrid, Barcellona, Parigi, Londra, Amsterdam,
Amburgo, Berlino, Monaco, Bruxelles, Zurigo
www.ellint.net

