

Il dipendente potrà passare a livelli inferiori per esempio se varia l'assetto organizzativo

Mansioni, sì a scatti all'indietro

Va mantenuta la retribuzione spettante in origine

DI MASSIMILIANO FICO

Lo schema di decreto legislativo, non ancora pubblicato, che si propone di riorganizzare le tipologie contrattuali oggi esistenti, si concentra anche sulla revisione della disciplina delle mansioni, in attuazione dell'art. 1, comma 7, lettera d) della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183.

L'art. 55 del predetto schema di decreto, pur sostituendosi all'art. 2103, non ne costituisce un'abrogazione, quanto piuttosto un'apertura a una maggiore flessibilità.

Infatti, come nella sua articolazione originaria, che deriva dalla precedente modifica attuata dallo Statuto dei lavoratori dell'art. 2103, continua a disporre che il lavoratore debba essere adibito alle mansioni per lui contrattualmente previste al momento dell'assunzione, o ad altre di pari livello o a quelle di un livello superiore successivamente assegnato, ma ammette anche che, in particolari circostanze e nel rispetto di specifiche condizioni normative e retributive, possa essere chiamato a svolgere mansioni tipiche di livelli inferiori.

Tra le circostanze previste rientrano la variazione dell'assetto organizzativo aziendale quando questo comporti una corrispondente modifica delle prestazioni richieste al lavoratore, oppure situazioni espressamente previste dai contratti collettivi e/o aziendali.

Quanto al rispetto delle condizioni retributive, l'arti-

colo 55 prevede la conservazione del trattamento economico spettante in relazione alla mansione originaria, con l'esclusione degli elementi accessori a essa strettamente correlati; mentre, per quanto riguarda le tutele normative riconosciute al lavoratore demansionato, segnala: l'eventuale somministrazione (non obbligatoria, e non elemento di nullità del demansionamento) della formazione necessaria all'adeguamento alla nuova mansione, il diritto al mantenimento del livello dell'inquadramento pattuito in sede di assunzione (o a quello superiore eventualmente conseguito nel corso della carriera lavorativa), il divieto di trasferimento a una diversa unità produttiva (a meno che non sia dettato da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive).

La nuova disciplina delle mansioni, così come concepita nell'articolo del nuovo schema di decreto, si dichiara orientata all'interesse del lavoratore, nel senso di prevenire la possibile perdita dell'occupazione, agevolare il conseguimento di una diversa miglioramento delle condizioni di vita, e, non da ultimo, di regolare il trattamento economico-retributivo in caso di passaggio inverso, e cioè a un livello superiore (in questo caso, infatti la retribuzione deve essere adeguata alle nuove mansioni svolte e il nuovo inquadramento diviene, in linea generale, definitivo).

A tal proposito, la normativa prevede l'assegnazione

alla mansione più alta, se avvenuta non per sostituzione, qualora siano trascorsi sei mesi di lavoro continuativo, abrogando esplicitamente l'art. 6 della legge 13 maggio 1985 n. 190, che riduceva tale periodo a soli tre mesi.

Di notevole rilievo, la disposizione che consente l'adibizione a mansioni inferiori (anche a più del livello inferiore), e anche a una revisione in peius della retribuzione, quando la pattuizione avviene a seguito di transazione presso le sedi di cui all'art. 2113 c.c. o presso le commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del dlgs 276/2003.

Si tratta, infatti, dell'ennesimo esempio e prova che le commissioni di certificazione possono agire nell'interesse di entrambe le parti, assicurando con terzietà, l'effettiva volontà da loro espressa in fase transattiva.

La nuova disciplina delle mansioni prende atto di quanto il mondo del lavoro e la giurisprudenza già effettuavano da tempo: consentire accordi individuali di demansionamento, qualora gli stessi fossero dovuti a una organizzazione aziendale differente, che avrebbe portato alla soppressione del posto di lavoro.

—© Riproduzione riservata—■

