JOBS ACT, CODICE CONTRATTI, DISCIPLINA DELLE MANSIONI

E' stato sostituito e modificato l'art. 2103 c.c., come di seguito.
Il lavoratore potrà essere adibito a mansioni riconducibili allo **stesso livello e categoria legale di inquadramento** e non più solo a **mansioni equivalenti**.
Inoltre, il decreto disciplina i casi nei quali il **demansionamento**, sino ad oggi espressamente vietato dalla legge, è legittimo.
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.
In tale ipotesi, è previsto che il lavoratore, adibito a mansioni inferiori, **conservi il livello di inquadramento e il trattamento retributivo in essere**, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.
Viene inoltre prevista la possibilità per la contrattazione collettiva nazionale e/o aziendale di prevedere altre ipotesi in cui è consentita l'assegnazione unilaterale a mansioni inferiori.
In ogni caso, l'assegnazione alle nuove mansioni deve essere comunicata per iscritto a pena di nullità.
Inoltre, il decreto, facendo proprio un consolidato orientamento giurisprudenziale, introduce anche la possibilità di **adibire il lavoratore a mansioni inferiori con contestuale riduzione del trattamento economico, della categoria legale e del livello di inquadramento**, purché sussista il consenso del lavoratore.
Tale possibilità, tuttavia, è lecita esclusivamente nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, alla acquisizione di una diversa professionalità ovvero al miglioramento delle condizioni di vita e purché il consenso del lavoratore risulti da verbale di accordo individuale sottoscritto in sede protetta.
La nuova disciplina prevede, in ultimo, che l'acquisizione definitiva delle **mansioni superiori** e del relativo trattamento avviene dopo **sei** mesi continuativi di adibizione (anziché tre, come previsto dalla previgente normativa) ovvero decorso il periodo fissato dal Ccnl, ma viene esclusa laddove sia intervenuta per ragioni sostitutive di un altro lavoratore "in servizio". Inoltre, la "promozione" può avvenire solo **previo consenso del lavoratore**.
Resta confermato il principio secondo cui il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva a un'altra se non in presenza di comprovate ragioni tecniche, organizzate e produttive.
Infine, rimane la sanzione della nullità per i patti stipulati in violazione delle disposizioni contenute nell'articolo 2103 .

Articolo scaricato da:
https://www.nucciconsulenza.it/2015/06/jobs-act-codice-contratti-disciplina-delle-mansioni/
© Copyright Studio Nucci - Consulenza del lavoro