



YAC X

Il Sole **24 ORE** Accedi

domenica<sub>24</sub> casa<sub>24</sub> moda<sub>24</sub> food<sub>24</sub> motori<sub>24</sub> job<sub>24</sub> stream<sub>24</sub> viaggi<sub>24</sub> salute<sub>24</sub> shopping<sub>24</sub> radio<sub>24</sub> altri

Italia Mondo Norme e Tributi Finanza&Mercati Impresa&Territori Nova24 Tech Plus24 Risparmi Commenti&Inchieste Store24

- [Agorà](#)
- [Nóva100](#)



## JOBtalk di [Rosanna Santonocito](#)



19



[« Precedente](#)

[TrackBack \(0\)](#) 8 aprile 2015 - 18:58

# Dr Job / La nuova disciplina delle mansioni nel Jobs Act : sei domande e sei risposte (tutt'altro che scontate)



La serie di interventi che analizzano i decreti del Jobs Act prosegue con il demansionamento, illustrato ancora una volta con l'aiuto prezioso degli avvocati giuslavoristi dello studio [Trifirò&Partners](#). [Il video è online](#) su Job24.it, qui nel post trovate il testo articolato in sei domande e sei risposte che, sono certa, riserveranno qualche sorpresa. A cominciare, per esempio, dal fatto non ancora noto ai più, come ho potuto verificare, che la nuova disciplina riguarda tutti i lavoratori, e non solo i nuovi assunti...

**a cura di Avv. Tommaso Targa @TargaTommaso, Studio Trifirò & Partners - @TrifiroPartners.**

### Dove è contenuta la nuova disciplina delle mansioni?

L'articolo 55 dello schema di decreto, approvato dal governo il 20 febbraio 2015, contiene il nuovo testo dell'articolo 2103 del Codice civile, destinato a sostituire l'attuale versione, dopo che il decreto sarà entrato in vigore. Ad oggi, però, il Governo non ha ancora trasmesso al parlamento lo schema di decreto, per cui l'iter di attuazione del jobs act ha subito un rallentamento imprevisto.

Va evidenziato che la nuova norma, una volta entrata in vigore, sarà applicabile a tutti i rapporti di lavoro, senza alcuna esclusione sotto il profilo della categoria professionale (quindi si applicherà anche ai dirigenti), e non sarà limitata alle nuove assunzioni come avviene invece per la disciplina dei licenziamenti introdotta dal decreto sulle tutele crescenti.

### Quali sono le differenze tra la vecchia disciplina e quella prevista dal Jobs act?

La prima novità contenuta nel nuovo articolo 2103 è rappresentata dal fatto che il lavoratore potrà essere assegnato a “mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte”. La “vecchia” versione della norma – quella ancora in vigore, ma destinata ad essere sostituita – prevede, invece, che il lavoratore ha diritto di svolgere mansioni equivalenti a quelle da ultimo svolte.

La differenza sembra nominalistica, ma è di sostanza. In proposito, la giurisprudenza distingue tra equivalenza in senso statico e dinamico. Il concetto di equivalenza dinamica è più protettivo per il lavoratore, rispetto a quello di semplice conservazione del livello di inquadramento (equivalenza statica). Attualmente il lavoratore ha diritto, in caso di mutamento di mansioni, di essere assegnato ad un ruolo che garantisca una omogeneità contenutistica rispetto al precedente, con conservazione e sfruttamento del medesimo bagaglio di competenze professionali. Con la nuova disciplina delle mansioni, il datore di lavoro potrà assegnare liberamente al dipendente qualsiasi mansione, tra quelle previste dalla declaratoria del C.C.N.L. di categoria per il medesimo inquadramento. Ciò significa che, ove la contrattazione collettiva preveda il cosiddetto inquadramento unico, il lavoratore assegnato a mansioni impiegate potrebbe anche essere adibito ad attività operative, purché per queste ultime il C.C.N.L. preveda lo stesso inquadramento.

### Ma cosa accade se il lavoratore non dispone delle competenze professionali necessarie per svolgere le nuove mansioni?

Come contropartita, rispetto all'ampliamento di poteri attribuito al datore di lavoro, il “nuovo” articolo 2103 prevede che, quando il mutamento di mansioni comporta una modifica sostanziale delle attività svolte, per cui il lavoratore non dispone delle necessarie competenze, il datore di lavoro è gravato di un obbligo formativo. Il mancato adempimento di tale obbligo, peraltro, non comporta la nullità del mutamento di mansioni, ma semmai rende solo non imputabile al dipendente la sua eventuale inadeguatezza al nuovo ruolo. Quindi, ad esempio, non sarà licenziabile per eventuali errori commessi.

### Quali sono le altre novità?

La seconda novità - forse la più eclatante - prevede che “in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del

lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore". Una volta entrata in vigore, la nuova norma consentirà, quindi, al datore di lavoro non solo di mutare le mansioni del dipendente, assegnandogli differenti mansioni per cui il C.C.N.L. prevede la stessa categoria, ma addirittura di adibirlo ad una attività corrispondente ad un inquadramento inferiore. Tale facoltà viene riconosciuta al datore di lavoro in qualsiasi caso in cui il mutamento di mansioni sia imposto da esigenze organizzative che coinvolgono il dipendente interessato. Non è necessaria una crisi aziendale, e nemmeno è richiesto al datore di lavoro di considerare il mutamento di mansioni come una *extrema ratio*. Sotto quest'ultimo profilo, la nuova norma si espone a possibili eccezioni di incostituzionalità poiché la legge delega sembrava attribuire al datore di lavoro il potere di assegnare mansioni corrispondenti a un inquadramento inferiore solo in ipotesi di situazioni particolarmente critiche. La delega fa riferimento a "*processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale*", evocando in qualche modo le causali previste per gli ammortizzatori sociali quali la CIGS. Lo schema di decreto predisposto dal governo parla più genericamente di "*modifica degli assetti organizzativi aziendali*".

#### **Ma, in caso di assegnazione a mansioni deteriori, il lavoratore subisce anche una decurtazione della retribuzione?**

La nuova norma prevede che, in qualsiasi caso di mutamento delle mansioni, il lavoratore ha diritto alla conservazione dell'inquadramento di provenienza ed alla relativa retribuzione, venendo unicamente meno eventuali elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento delle precedenti mansioni. Per intendersi, se un lavoratore percepiva l'indennità di turno notturno e le nuove mansioni prevedono un orario di lavoro solo diurno, il medesimo conserverà inquadramento e retribuzione, ma perderà l'indennità in questione. L'eventuale riduzione della retribuzione o dell'inquadramento sono possibili con il consenso del lavoratore, che deve essere formalizzato in una sede qualificata ex articolo 2113 del Codice civile.

#### **E cosa accade se, invece, il datore di lavoro assegna al dipendente mansioni superiori rispetto a quelle corrispondenti al suo livello?**

La terza e ultima novità riguarda, per l'appunto, il caso in cui il lavoratore si trovi a svolgere mansioni corrispondenti a un inquadramento superiore rispetto al proprio. Anzitutto, la norma prevede che il lavoratore possa rinunciare a vedersi attribuito l'inquadramento corrispondente alle ultime mansioni svolte. La portata della modifica, apparentemente modesta, è invece notevole. Si pensi a un quadro, pur svolgendo di fatto mansioni dirigenziali, potrebbe esprimere la propria volontà di mantenere l'inquadramento originario, con ogni conseguenza anche in relazione al regime delle tutele previsto in caso di licenziamento. In secondo luogo, la norma prevede che, quando lo svolgimento di mansioni superiori è motivato dalla sostituzione di un lavoratore assente, il diritto all'inquadramento superiore si matura nel periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, ovvero, in mancanza di previsione pattizia, in sei mesi (l'attuale articolo 2103 ritiene sufficienti tre mesi).

[Jobs Act in progress \(2\) – Naspi, Discoll, Cig : vecchi e nuovi ammortizzatori sociali – Avv. Valeria De Lucia – Trifirò e Partners](#)

[Jobs Act in progress – Contratto a tutele crescenti e licenziamenti – Avv. Tommaso Targa – Trifirò e Partners](#)

 Segui @24job < 17,8mila follower

[Scrivi un commento](#)

Categorie: [Dr Job](#)

©RIPRODUZIONE RISERVATA

Clicca per Condividere



## Commenti

### Scrivi un commento

Nome:

Indirizzo email:

URL:

 Segui @24job

## Ultimi post

- [Dr Job / La nuova disciplina delle mansioni nel Jobs Act : sei domande e sei risposte \(tutt'altro che scontate\)](#)
- [Dirty Job / Pari \(o dispari\) opportunità: nel 2014 le discriminazioni sul lavoro riguardano la razza più che l'età](#)
- [Il lato B/ L'uomo che ha messo in mutande gli oligarchi in felpa del Web](#)
- [HR center – Lo chiamavano telelavoro: adesso è “lavoro agile” e si fa anche in piscina](#)
- [Busta paga, bonus & benefit / Si cambia azienda per soldi, ma si resta se il lavoro é gratificante e si concilia con la vita](#)
- [Il lato B / Un contratto a tempo indeterminato val bene un selfie \(ministeriale\)](#)
- [Dr Job / Il «superamento» del contratto a progetto: video online su Job24, concentrato nel post](#)
- [Il lato B / Uomini che lavorano part-time \(e fanno notizia\)](#)



## Tweet di @24job



**Roberto Perhat**

22m

@ropex82

@24job @TrifiroPartners ottimo approfondimento su nuova disciplina #mansioni dinamiche e statiche #jobsact [ow.ly/2X6tEU](http://ow.ly/2X6tEU)

↳ Ritwittato da 24job

Mostra riepilogo



**24job**

59m

@24job

Lavorare all'outlet - Fidenza Village cerca store manager e sales assistant per accogliere i turisti dello shoppin...

[ow.ly/2X8da1](http://ow.ly/2X8da1)

Espandi



**24job**

14h

@24job

Dr Job/ La nuova disciplina delle mansioni nel #JobsAct: 6 domande&risposte tutt'altro che scontate [ow.ly/2X6tEU](http://ow.ly/2X6tEU)

@TrifiroPartners

Mostra riepilogo

JOBtalk  
nei top blogs di Wikio



## Categorie

- [BlogRoll](#)
- [Busta paga & Bonus e Benefit](#)
- [Capitalisti individuali?](#)
- [Carriere all'estero](#)
- [Cre-Attivi](#)
- [Diari](#)
- [DirtyJob](#)
- [Donne & Potere](#)
- [Donne&Lavoro](#)
- [Dr Job](#)
- [Flessibili o precari?/](#)
- [Flexecurity/](#)
- [Formazione](#)
- [Formazione all'estero](#)
- [Giochi](#)
- [GlobTalk](#)
- [HR center](#)
- [Il lato B](#)
- [Job Fiction&Film](#)
- [Job40&50](#)
- [JobArt](#)
- [JobChina](#)
- [JobCoach](#)
- [JobComics](#)
- [JobCompleanno!/](#)
- [JOBDonne](#)
- [JobFiction](#)
- [JobGiochi](#)
- [JobImpresa](#)
- [JobInfographic](#)
- [JobLibrary](#)
- [JobManagement](#)
- [JobManga](#)
- [JobMarathon](#)
- [JobPa](#)
- [JobPillole](#)
- [JobSearch](#)
- [JobsOnWeb](#)
- [JobTech](#)
- [JobTweet](#)
- [Lavori in corso](#)
- [Lo scalpo](#)
- [Ma si può lavorare così?](#)
- [Maratona d'amore e//é lavoro](#)
- [Mille euro](#)
- [MYJob24/ Le vostre storie\\_](#)
- [RealityJob](#)
- [Religione](#)
- [Sei stato nominato!/](#)
- [SudNord](#)
- [Web/Tecnologia](#)

## [Archivi](#)

- [aprile 2015](#)
- [marzo 2015](#)
- [febbraio 2015](#)
- [gennaio 2015](#)
- [dicembre 2014](#)
- [novembre 2014](#)
- [ottobre 2014](#)
- [settembre 2014](#)
- [agosto 2014](#)
- [luglio 2014](#)

## Pagine

- [Che cosa ci faccio io qui](#)
- [Perché il lato B](#)

## Album Fotografici



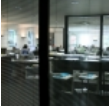
[H-Farm](#)



[Lombardiniventidue](#)



[Ma si può lavorare così?](#)



[« Bienvenue à Noir sur Blanc ! »](#)



## I nostri blog

- [Slow Foot](#)
- [Strade sicure](#)
- [Nòva100](#)
- [Nova24 Ora!](#)
- [Non solo economia](#)
- [Dal fronte di Bruxelles](#)
- [Guardie o ladri](#)
- [Londra - Cosmopoli](#)
- [Oltre il Tfr](#)
- [Chinatowns 中国城](#)
- [Contrappunto](#)
- [Backstage](#)
- [Africa](#)
- [Media 2.0](#)
- [Meteo Borsa](#)
- [Finanza&Potere](#)
- [Out of the Boot](#)
- [La revolution en rose](#)
- [Europa](#)
- [La domanda](#)
- [Danton](#)
- [Oltre i confini](#)
- [Zmagria](#)
- [Camillo](#)
- [Lavoro in corso](#)
- [Luoghi e nonluoghi](#)
- [Correnti](#)
- [Agenda](#)
- [Benvenuti al Sud](#)
- [PiazzaMia](#)
- [Schermi a parte](#)
- [Il paese delle imprese](#)
- [Scuola di sopravvivenza](#)
- [Nel piatto](#)
- [Slow news](#)
- [Controvento](#)
- [Parola & parole](#)
- [Global Cafè](#)
- [La chiave a stella](#)
- [Il dato è tratto](#)
- [24letture](#)
- [Calcio & business](#)
- [MACAPLA](#)
- [Primo piano](#)
- [Macchine](#)
- [L'anima accudita, il corpo vestito](#)
- [L'economia della trasparenza](#)
- [Insider](#)
- [Usi & consumi](#)
- [Goozo](#)
- [East side stories](#)
- [A ritmo di export](#)
- [TerraNostra](#)
- [Venti righe](#)
- [Toolbox](#)
- [Il cielo sopra San Marco](#)
- [\(S\)Piazza Affari](#)
- [Pit Stop](#)
- [Aziende in campo](#)
- [Colibri](#)
- [Brix](#)
- [Grand Tour](#)
- [Il Suddista](#)
- [Another brick in the wall](#)
- [Nuovi segnali](#)
- [Salute ed economia](#)
- [Locuste & sbancati](#)



## GRUPPO24ORE

Sito corporate  
 Contatti  
 Redazione online  
 Professioni e Imprese 24  
 Formazione e eventi  
 Radio 24  
 B2B24  
 Il Sole 24ORE Finanza  
 Il Sole 24ORE P.A.  
 Radiocor  
 Alinari 24ORE  
 24 ORE Cultura  
 Esa Software  
 Innovare24  
 STR  
 Eventiquattro  
 System24 Pubblicità

## SEZIONI

Notizie  
 Commenti&Idee  
 Norme e Tributi  
 Finanza  
 Economia  
 Tecnologie  
 Cultura

## CANALI

Moda24  
 Motori24  
 Luxury24  
 Viaggi24  
 Casa24  
 Salute24  
 Fiere24  
 ArtEconomy24  
 Job24  
 Shopping24  
 America24  
 Diritto24  
 Edilizia&Territorio

## STRUMENTI

Multimedia  
 Blog  
 L'Esperto Risponde

## SERVIZI

Argomenti del Sole  
 Versione digitale  
 Banche Dati  
 Newsletter  
 RSS  
 Mappe  
 Meteo  
 Mobile  
 iPad  
 Finanza & Mercati per iPad  
 La Vita Nî½va  
 Abbonamenti  
 Offerte Voli  
 Assicurazione.it  
 Offerte di lavoro  
 Test ammissione  
 Tutti i servizi  
 Pubblicità Tribunali e P.A.  
 Annunci economici

## LINK UTILI

Domande&Risposte  
 Case e Appartamenti  
 Il Gastronomo  
 AGI China24  
 Guida Affari  
 Pagine Gialle  
 Pagine Bianche  
 Tutto Città  
 Audiweb  
 OPA  
 El Economista  
 Head Hunter  
 SOS Tariffe  
 Confronta conti