



# **TESTO ORGANICO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI. TITOLO III, IV E V (SCHEMA DI DLGS 158/2015)**

**Giuseppe Pellacani**

**Presidente CesLaR**

Convegno di Aggiornamento “**JOBS ACT: I – II – III ATTO**”

15 maggio 2015 (14.30-18.30) – Sala Convegni – Dip. Giurisprudenza Unimore

# LAVORO ACCESSORIO

## Novità

- Aumenta il tetto complessivo: 7.000 € rivalutati (prima erano 5.000 rivalutati) (art. 51, c. 1)
- cambia il riferimento temporale: l'anno civile ossia dal 1° gennaio al 31 dicembre (prima era l'anno solare) (art. 51, c. 1)
- il limite per singolo committente di 2.000 € rivalutati (come prima: ma per effetto della rivalutazione era 2020 €) rimane solo per i committenti imprenditori o professionisti (no associazioni, enti pubblici, singoli privati) (art. 51, c. 1). Il limite è un po' basso e si potrebbe arrivare a 5.000 (come per l'iscrizione alla gestione separata degli autonomi occasionali)
- si stabilizza in tutti i settori, inclusi gli enti locali la possibilità di utilizzo del voucher fino a 3.000 € (non rivalutati) per percettori di sostegno al reddito (art. 51, c. 2)

# LAVORO ACCESSORIO

## Novità

- viene esplicitato il divieto di utilizzo dei voucher negli appalti (art. 51, c. 6)
- i committenti imprenditori o professionisti potranno acquistare i buoni solamente con modalità telematiche. Per gli altri restano anche le rivendite autorizzate (art. 52, c. 1)
- si introduce in funzione antielusiva, ma solo per i committenti imprenditori o professionisti, un obbligo di comunicazione preventiva alla DTL dei dati del lavoratore e del luogo della prestazione con modalità telematiche, inclusi sms e posta elettronica, sulla falsariga di quello previsto per gli intermittenti (art. 52, c. 3)
- la riscossione è possibile presso il concessionario dopo l'accreditamento del committente (oggi invece occorre la restituzione del buono). Il funzionamento non è chiaro (art. 52, c. 4)

# MANSIONI

## ART. 2013 COD. CIV.

### Comma 1

- Non si parla più di “mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte” bensì di “mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento”. Non si fa riferimento alla categoria cosicché sembrerebbe possibile anche il passaggio da mansioni operai a impiegatizie e viceversa
- Scompare l’inciso “senza alcuna diminuzione della retribuzione”, presente nel testo vigente, peraltro recuperato (con una piccola deroga) al comma 5 per i casi di demansionamento unilaterale. La derogabilità è invece più ampia in caso di demansionamento concordato (comma 6).

# MANSIONI

## ART. 2013 COD. CIV.

### Comma 2

Viene consentito il demansionamento, ma solo in presenza di tre condizioni:

- “modifica degli assetti organizzativi aziendali”;
- tra la modifica organizzativa e il demansionamento deve sussistere un nesso di causalità;
- non si scenda di oltre un livello: il demansionamento è consentito solo al livello immediatamente inferiore

# MANSIONI

## ART. 2013 COD. CIV.

### Comma 3

Con norma un po' vaga si prevede in capo al datore di lavoro un obbligo di formare il lavoratore in caso di mutamento di mansioni (non solo di demansionamento).

L'obbligo peraltro è espresso in termini eventuali (“ove necessario”).

In ogni caso manca una sanzione e l'atto di assegnazione delle nuove mansioni è comunque valido

# MANSIONI

## ART. 2013 COD. CIV.

### Comma 4

*«Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste da contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»*

Rispetto all'art. 8, l. n. 148/2011 (contratti di prossimità) manca il vincolo finalistico e dunque la norma è di più agevole utilizzo, ma con limiti derogatori più circoscritti (livello inferiore). La possibilità prevista dall'art. 8, l. n. 148/2011 resta comunque in vita

# MANSIONI

## ART. 2013 COD. CIV.

### Comma 5

In caso di demansionamento ai sensi dei commi 2 e 4 (modifica assetti organizzativi e ipotesi previste dai contratti collettivi) il lavoratore mantiene il livello di inquadramento e il trattamento retributivo, ma può perdere gli elementi collegati a particolari modalità di svolgimento della prestazione (indennità di cassa, di maneggio denaro, di sottosuolo, di disagiata sede, ecc.)

# MANSIONI

## ART. 2013 COD. CIV.

### Comma 6

Vi è una forte apertura di credito all'autonomia individuale. Con un accordo individuale è possibile una modifica anche in senso peggiorativo delle mansioni, dell'inquadramento e del trattamento economico, ma solo a due condizioni:

a) che l'accordo sia finalizzato:

- alla conservazione dell'occupazione
- all'acquisizione di una diversa professionalità
- al miglioramento delle condizioni di vita

b) che l'accordo sia raggiunto in una delle sedi protette previste dell'art. 2113, u.c., cod. civ. o presso una delle commissioni di certificazione di cui all'art. 76 d.lgs. n. 276/2003

# MANSIONI

## ART. 2013 COD. CIV.

### Comma 7

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori si confermano il diritto al trattamento retributivo corrispondente e alla promozione automatica dopo un certo tempo.

Le novità:

- a) la previsione è derogabile e in ogni caso si precisa (sulla scorta dell'interpretazione giurisprudenziale) che il lavoratore può non accettare la promozione automatica;
- b) i mesi per la promozione automatica salgono a sei. I contratti collettivi anche aziendali possono fissare tempi diversi, sia inferiori che superiori
- c) si precisa che i mesi debbono essere «continuativi»
- d) la promozione automatica non scatta in caso di sostituzione di «altro lavoratore in servizio». La formula è più ampia e generica di quella attuale («sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto»).

# MANSIONI

## ART. 2013 COD. CIV.

### Comma 8 - Trasferimento.

La disposizione è sostanzialmente identica a quella vigente:

*«Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive»*

# MANSIONI

## ART. 2013 COD. CIV.

### Comma 9

Il vecchio comma 2 secondo cui “Ogni patto contrario è nullo”, che impediva accordi derogatori sia in sede individuale (anche in sede assistita ex art. 2113 cod. civ.) che collettiva (salvi i temperamenti giurisprudenziali e le eccezioni normative) viene confermato, ma “attenuato”, essendo fatte salve le deroghe previste ai commi 2, 4 e 6