

FOCUS JOBS ACT

*Cambiano i contratti:
a parità di mansione
modifiche
senza un accordo
sindacale*

Franco Toffoletto ► pagina 40



JOBS ACT

I contratti

CAMBIO DI MANSIONI CON DOPPIO BINARIO

Se il passaggio è «peggiorativo» è necessaria una motivazione

Franco Toffoletto

■ Il “**codice dei contratti**”, ovvero il Dlgs sui contratti varato dal Cdm giovedì scorso, riforma integralmente l'articolo 2103 del Codice civile, come era stato modificato nel 1970 dall'articolo 13 dello Statuto dei lavoratori. Una norma sottovalutata al momento della sua introduzione, ma che ha, di fatto, ingessato le imprese per 45 anni, non consentendo **mutamenti organizzativi** e condannando le aziende italiane a una strutturale inefficienza. In breve, la norma contiene due punti fondamentali: la disciplina dello *jus variandi*, ovvero il potere del datore di lavoro di modificare unilateralmente, cioè senza il consenso del lavoratore, l'oggetto del contratto di lavoro e, inoltre, la possibilità di fare validi accordi modificativi.

Per quanto concerne il primo aspetto, a differenza di quanto prevedeva la norma precedente, d'ora in poi non si dovrà più operare una comparazione tra le due **mansioni**, le precedenti e le nuove, in termini di “equivalenza”, con la conse-

guenza che se il mutamento rimane all'interno dello stesso livello non ci sarà alcun limite, mentre nel caso in cui il mutamento determini un **inquadramento inferiore**, dovrà sussistere una motivazione per così dire oggettiva, cioè una «modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore».

Cosa significa? Per capirlo occorre fare un confronto con la nozione del giustificato motivo oggettivo che consente il licenziamento per «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa». Come ormai è evidente, ciò che cambia e cambierà sempre di più, e più rapidamente, in virtù dell'impatto che la tecnologia

digitale ha ed avrà sempre più profondamente, sono le attività e le competenze, perché cambiano i prodotti e il mercato, come bene hanno messo in luce Gianluca Camplone e Roberto Lancellotti su questo giornale il 13 giugno scorso. Oggi il datore di lavoro può validamente esercitare il suo diritto di modificare l'oggetto del contratto quando decide di modificare la propria attività produttiva o la propria organizzazione del lavoro, senza tuttavia far venire meno una o più posizioni lavorative, ma piuttosto modificando le mansioni svolte dal lavoratore o dai lavoratori coinvolti, anche in senso peggiorativo rispetto alle precedenti.

Il giudice, eventualmente coinvolto nella valutazione della sussistenza di tale presupposto non potrà, come invece in passato, fare alcuna valutazione tra mansioni precedenti o successive, ma, soltanto nel caso in cui si determini un peggioramento di inquadramento, sul fatto che tale cambiamento sia realmente avvenuto senza poter valutare se fosse opportuno o necessario. Indubbiamente, un profondo cambiamento rispetto al passato, unito alla possibilità, sempre e solo nel caso di inquadramento inferiore, per la contrattazione collettiva, anche aziendale, di immaginare ulteriori casi.

È tale interpretazione che coincide con la funzione che nel diritto civile, in generale, viene attribuita allo *jus variandi*, per giustificare l'esistenza nonostante il principio di vincolatività del contratto previsto dall'articolo 1372 del codice civile (per il quale il contratto ha forza di legge tra le parti) e la necessità di determinatezza dell'oggetto. Una funzione, quindi, conservativa, utile soprattutto nei contratti di durata, per risolvere necessità che sopraggiungono durante l'esecuzione del con-

tratto e che, altrimenti, non lascerebbero altra possibilità che l'esercizio del potere di recesso. Vi sono, comunque, dei limiti all'esercizio di tale potere da parte del datore di lavoro. La modifica può avvenire, innanzitutto, soltanto all'interno della stessa categoria: dirigente, quadro, impiegato, operaio. Inoltre, il mutamento di mansioni deve essere 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. Principio, anche quest'ultimo, già riconosciuto dalla giurisprudenza.

Il terzo cambiamento è altrettanto significativo. Si stabilisce la possibilità di fare accordi, tra datore di lavoro e lavoratore, modificativi delle mansioni. Si facevano anche prima, ma si poteva dubitare della loro validità. Oggi la norma stabilisce che «possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della cate-

ria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita». Anche in questo caso vengono recepite le condizioni derogatorie che la giurisprudenza ha elaborato in questi anni. Ovviamente, tali modificazioni vanno fatte in sede sindacale, in sede pubblica, davanti al giudice o avanti le commissioni di certificazione. In conclusione, una norma assai importante che prende atto del fatto che il mondo, d'ora in poi, sarà un continuo e sempre più veloce divenire. E nulla sarà più come prima.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il percorso

01 | IERI

L'approfondimento sviluppato ieri ha riguardato le novità contenute nel decreto legislativo di riordino dei contratti a proposito di alcune forme contrattuali e, più in particolare: tempo determinato, somministrazione, collaborazioni, part time, partite Iva

02 | OGGI

Le due pagine di oggi continuano l'analisi delle novità contenute nel decreto legislativo che costituisce il nuovo "codice dei contratti". Vengono analizzati nel dettaglio la normativa sulle mansioni, l'apprendistato, il lavoro intermittente, quello accessorio, oltre a un quadro riassuntivo della normativa relativa ai tirocini, non toccati dal Jobs act. Focus anche sulle novità principali del decreto per la conciliazione dei tempi vita-lavoro

03 | DOMANI

La terza puntata dello speciale sarà dedicata al decreto legislativo che si occupa dell'attività ispettiva e a quello delle semplificazioni

04 | VENERDÌ

Ammortizzatori sociali e politiche attive saranno oggetto del focus di venerdì



UMBERTO GRATI