

UN ALTRO DURO ATTACCO AI DIRITTI DEI LAVORATORI DEMANSIONAMENTI: CHE COSA CAMBIA

In data 25 giugno 2015 è entrato in vigore il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, che oltre a contenere una revisione delle tipologie contrattuali (revisione che nella realtà non segna alcun effettivo ridimensionamento delle forme di lavoro precario) interviene pesantemente sulle norme che, in base allo Statuto dei Lavoratori, tutelavano le lavoratrici e i lavoratori rispetto ai demansionamenti. Vediamo di cosa si tratta.



Nuove mansioni:

non necessariamente equivalenti

Il decreto interviene sulla norma che in precedenza stabiliva che il datore di lavoro potesse modificare le mansioni del lavoratore solo assegnandogli **mansioni superiori o equivalenti**.

Il termine equivalenti andava inteso nel senso che le nuove mansioni, oltre ad essere proprie dello stesso livello di inquadramento, dovevano richiedere **conoscenze e professionalità omogenee**.

In futuro il datore di lavoro potrà invece modificare le mansioni in maniera molto più libera, assegnando **mansioni** non più equivalenti, ma semplicemente "riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento".

Formazione professionale:

vero diritto?

Anche qualora il datore di lavoro non garantisse al lavoratore la formazione necessaria a svolgere i nuovi compiti il mutamento di mansioni non sarà comunque nullo.

In altri termini, anche in assenza di formazione il lavoratore dovrà svolgere la nuova mansione.

Mansioni di livello inferiore per decisione unilaterale del datore di lavoro:

ora sarà consentito

Viene anche introdotta la possibilità per il datore di lavoro di **assegnare unilateralmente il lavoratore ad una mansione a tutti gli effetti inferiore**: è sufficiente che egli adduca come ragione (o pretesto) una modifica degli assetti organizzativi aziendali.

In questi casi è prevista la **conservazione del livello di inquadramento e del trattamento economico** (fatta eccezione per le **indennità** legate alla mansione precedente).

Tuttavia...

Riduzione del livello di inquadramento e della relativa retribuzione:

ora sarà possibile

Anche il diritto alla conservazione della categoria legale¹, del livello di inquadramento e del trattamento economico potrà essere messo in discussione e cancellato. Questo potrà avvenire attraverso un accordo individuale tra il datore di lavoro e il lavoratore, stipulato "nell'interesse del

¹ operaio, impiegato, quadro, dirigente

lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita".

Proviamo a fare qualche esempio:

Un datore di lavoro che intende demansionare il lavoratore potrà dichiarare la necessità di licenziarlo a causa delle difficoltà economiche e proporre, come unica alternativa al licenziamento, un demansionamento con riduzione del livello di inquadramento e della retribuzione.

Oppure:

Un datore di lavoro che si pone l'obiettivo di demansionare un dipendente potrà sostenere l'esigenza di trasferirlo ad una distanza considerevole e presenterà come unica alternativa un demansionamento, sempre con riduzione dell'inquadramento e della retribuzione.

Quale possibilità di scelta avrà il lavoratore in casi come questi?

**Il sistema precedente:
rigidità eccessiva?**

Qualcuno sostiene che il sistema precedente era troppo rigido e che cambiare era un'esigenza. Anche questo è falso.

Il demansionamento era già consentito, ma in casi ben precisi:

- nei confronti del lavoratore divenuto inabile a seguito di infortunio o malattia e non più in grado di svolgere le mansioni precedenti;
- nei confronti della lavoratrice in gravidanza nel caso in cui le mansioni precedenti rientrassero tra le mansioni a rischio o vietate in relazione allo stato della lavoratrice;
- nei casi previsti dagli **accordi sindacali sottoscritti al termine di trattative legate a esuberi di personale, allo scopo di evitare licenziamenti.**

Quest'ultima possibilità è stata percorsa nei periodi di crisi, ma **governata attraverso accordi collettivi** tra aziende e rappresentanti dei lavoratori.

Ora la libertà di demansionare viene consegnata all'insindacabile giudizio del datore di lavoro, libero di assegnare mansioni inferiori in caso di modifica degli assetti organizzativi dell'azienda, e di ridurre anche inquadramento e retribuzione in virtù di accordi (*accordi?*) individuali.

**Assegnazione a mansioni superiori:
*si allungano i tempi per la promozione***

L'ultima modifica riguarda il caso di assegnazione a mansioni superiori: in precedenza si aveva diritto alla **promozione** al livello proprio delle mansioni superiori svolte dopo un periodo non superiore a 3 mesi².

Ora questo **termine viene allungato a 6 mesi**, e se in passato gli accordi con il Sindacato potevano solo stabilire una riduzione del termine definito per legge, ora le aziende potranno chiedere anche un **ulteriore allungamento**, e ai tavoli di trattativa occorrerà difendere (in alcuni casi rinunciando a portare avanti a qualche altra rivendicazione) un diritto che in passato poteva solo essere ampliato.

Non c'è che dire: un'altra bella riforma per la modernizzazione del Paese!

18 giugno 2015

CGIL Alessandria

² Salvi i seguenti casi:

- passaggio a quadro o dirigente (per il quale poteva essere previsto dalla contrattazione collettiva un periodo più lungo);
- svolgimento temporaneo di mansioni in sostituzione di un lavoratore assente per ragioni che danno diritto alla conservazione del posto (maternità, malattia, infortunio, ferie).