



GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO: IL CONTRATTO

Variazioni organizzative interne





LE MANSIONI

ASSEGNAZIONE DELLE MANSIONI

Assegnazione della mansione specifica:

1. Analisi mansioni richieste e riproposizione nel contratto di assunzione per gli effetti ex art 2104 *cc NB(accertamento costante delle mansioni realmente svolte)NB*;
2. Verifica declaratoria contrattuale per individuazione inquadramento;
3. allegazione mansionario passibile di variazioni;
4. Inserimento clausole eccezionali;
5. Collegamento importi retributivi modali.

Rimodulazione mansioni

La valutazione più importante riguarda le declaratorie.

Dovrà valutarsi l'incidenza della nuova organizzazione del lavoro sulla mansione del dipendente, assunte le potenzialità, ma anche i rischi, legati all'effetto dell'art 2103 cc

- Attenzione alla norma
- Attenzione ai CCNL
- Attenzione alla pattuizione individuale (come sono state indicate le mansioni nel contratto?) ➡ *ex periodo di prova*

Rimodulazione mansioni

ESEMPI

1. riconversione del ristorante votato all'accoglienza, destinato ad implementare i servizi di delivery o asporto per recuperare quanto ceduto in termini di spazio e reddito a causa del Covid-19, dove lavoratori inquadrati come camerieri potrebbero doversi dedicare alle attività di consegna. Il riferimento del CCNL per i Pubblici esercizi assorbe le attività di consegna al V livello, potenzialmente demansionante per camerieri inquadrati a livelli superiori;
2. l'azienda che intenderà contenere le visite ai clienti, implementando le vendite da remoto e limitando gli accessi al cliente alle mere consegne, potrebbe rivedere la figura dell'impiegato commerciale, assegnando quindi compiti diversi con uno scroll dal III al IV livello del CCNL Terziario.
3. L'azienda che lavora prevalentemente con l'estero ed eroga indennità specifiche a lavoratori che sostanzialmente non possono più recarsi oltre confine;
4. variazioni in aumento dell'inquadramento, legate a nuove responsabilità connesse all'epidemia con risvolti evidenti sul piano retributivo.

SEZIONIAMO L'ART 2103 CC

Comma 1

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali **è stato assunto** o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo **stesso livello e categoria legale di inquadramento** delle **ultime effettivamente svolte**.



mobilità orizzontale sempre possibile

La clausola

Nel rispetto dell'art. 2103 cc a partire dal.....Le verranno assegnate le seguenti mansioni.....[aggiuntive a quelle attualmente svolte che vengono pertanto confermate]. Quanto sopra integra l'obbligo di diligenza al quale Lei risulta sottoposto/a in virtù del rapporto di lavoro in essere.

SEZIONIAMO L'ART 2103 CC

Comma 2

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**



SEZIONIAMO L'ART 2103 CC

Comma 2

modifica degli assetti organizzativi aziendali

- Deve accompagnarsi una reale variazione della mansione svolta dal lavoratore;
- La sede protetta, anche se non richiesta, può aiutarci alla definizione TOMBALE del passato.

SEZIONIAMO L'ART 2103 CC

Comma 2

CASS 29626/2019: un ridimensionamento dei compiti assegnati ad un lavoratore non si traduce di per sé nell'espletamento di mansioni inferiori rispetto a quelle proprie del livello di appartenenza.



Non ogni modifica quantitativa delle mansioni, con riduzione delle stesse, si traduce automaticamente in una dequalificazione professionale

La clausola

«...Il Protocollo governo-parti sociali del 24 marzo 2020 ha reso necessario un adattamento degli assetti organizzativi aziendali. Per tal motivo la scrivente azienda è stata costretta a limitare gli accessi ai propri locali interni, creando un nuovo servizio di controllo accessi nelle zone adiacenti gli stabilimenti, gestito da alcuni dipendenti debitamente formati sulle nuove procedure. Considerata l'impossibilità di impiegare tutti i lavoratori nelle attività originariamente assegnate, i dipendenti inquadrati al livello V, in fruizione dell'ammortizzatore sociale, a causa della contrazione produttiva superiore al 50% non risulteranno riassorbibili nell'immediato, pertanto verranno dedicati alla nuova mansione diinquadrabile al VI livello secondo le declaratorie.....fino a cessata esigenza aziendale.

Una volta recuperati i livelli produttivi degli ultimi due esercizi precedenti, tutti i lavoratori inquadrati al V livello riacquisiranno le mansioni originarie, previa revisione degli assetti organizzativi prevista dall'azienda.

La variazione di mansioni qui disposta risulta pienamente rispettosa dell'art. 2103 cc, garantendo, nell'improcastinabile riorganizzazione aziendale, il mantenimento della categoria legale e della retribuzione in essere.

SEZIONIAMO L'ART 2103 CC

Comma 4

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento **inferiore**, purché rientranti nella medesima **categoria legale**, possono essere **previste dai contratti collettivi**.

CC senza requisito di rappresentatività comparata



**Possono prevedere nuove ipotesi di mobilità verticale verso il basso
ma non precludere quelle di legge**

La clausola

CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE

Alla luce di quanto previsto dal IV comma art. 2103 cc, le parti dispongono la possibilità di sottoinquadramento temporaneo dei lavoratori in forza presso l'azienda da non più di 5 anni, nei casi che qui di seguito si intende tipizzare:

- [elenco]
- ...

Resta intangibile la retribuzione acquisita dal dipendente al momento della variazione, fatte salve eventuali indennità modali. Il nuovo inquadramento previsto dal presente articolo potrà disporsi previa comunicazione scritta al dipendente con indicazione della precisa durata degli effetti.

SEZIONIAMO L'ART 2103 CC

Comma 5

Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è **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.

LIVELLO INFERIORE

DEMANSIONAMENTO TUTELATO



FORMA SCRITTA AD SUBSTANTIAM

La clausola

«...Con la presente siamo a comunicarLe le nuove mansioni assegnateLe che si estrinsicheranno in:

- *[elencare mansioni]*

Pur trattandosi di mansioni nel complesso inferiori, risultano sorrette da[.....] garantendo il mantenimento della retribuzione acquisita, con espressa eccezione per l'indennità [...] legata alla specifica mansione..... di fatto non più richiesta...»

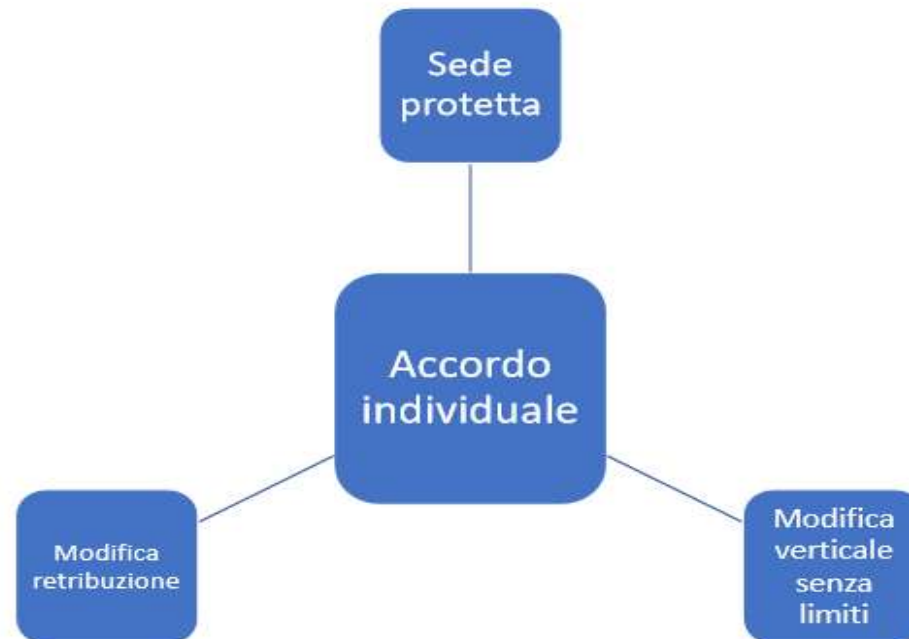
SEZIONIAMO L'ART 2103 CC

Comma 6

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria 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. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro

SEZIONIAMO L'ART 2103 CC

Comma 6



SEZIONIAMO L'ART 2103 CC

Comma 6



SEZIONIAMO L'ART 2103 CC

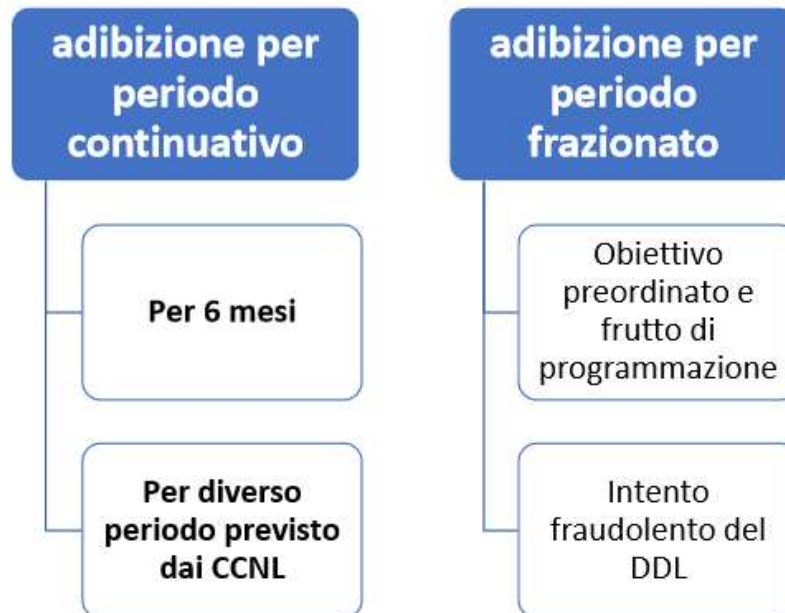
Comma 7

Nel caso di assegnazione a **mansioni superiori** il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene **definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore**, ove la medesima non abbia avuto luogo per **ragioni sostitutive** di altro lavoratore in servizio, dopo il **periodo fissato dai contratti collettivi** o, in mancanza, dopo **sei mesi continuativi**.



SEZIONIAMO L'ART 2103 CC

Mansioni superiori acquisite in automatico

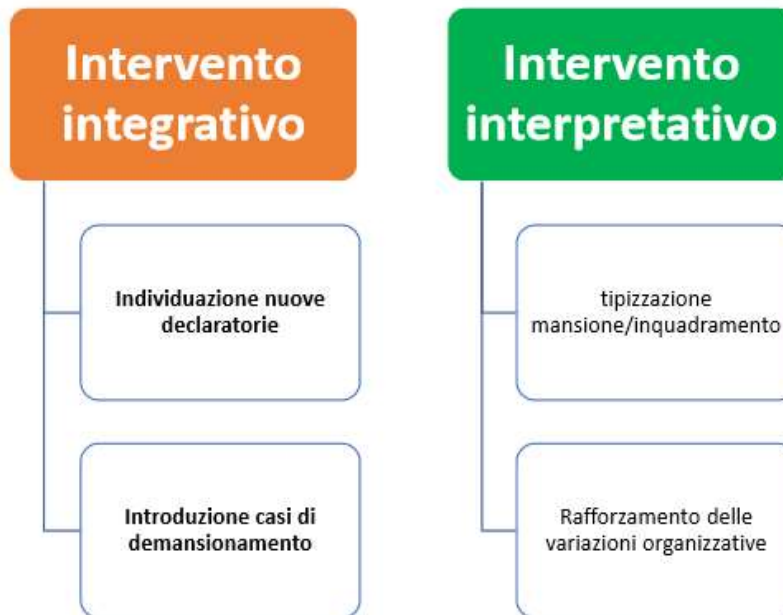


La clausola

- *Con riferimento all'esigenza produttiva connessa al COVID-19, ai protocolli....., nonché al DVR aziendale aggiornato in data..... inerente la strutturazione di nuovi gruppi di lavoro coinvolgenti un numero contenuto di lavoratori non superiore a 10 per ogni unità, si è resa necessaria l'assegnazione della mansione di responsabile team per 4 nuovi dipendenti tra i quali risulta coinvolto anche Lei.*
- *La nuova mansione viene assegnata per il tempo utile al superamento dell'emergenza ai fini organizzativi, pertanto la scrivente precisa fin da subito che eventuali riassegnazioni future per periodi limitati, non integreranno il diritto all'acquisizione definitiva della mansione, risultando estranei a qualsiasi progetto finalizzato alla revisione del Suo inquadramento.*

SEZIONIAMO L'ART 2103 CC

La contrattazione collettiva



SEZIONIAMO L'ART 2103 CC

Rischio Covid-19 in relazione alle mansioni

1. Inquadramento dei lavoratori non adeguato alla nuova organizzazione del lavoro;
2. Inattività del dipendente o semplice mancato svolgimento della mansione (potrebbe essere utile individuare clausole di mantenimento della mansione successive all'inattività)

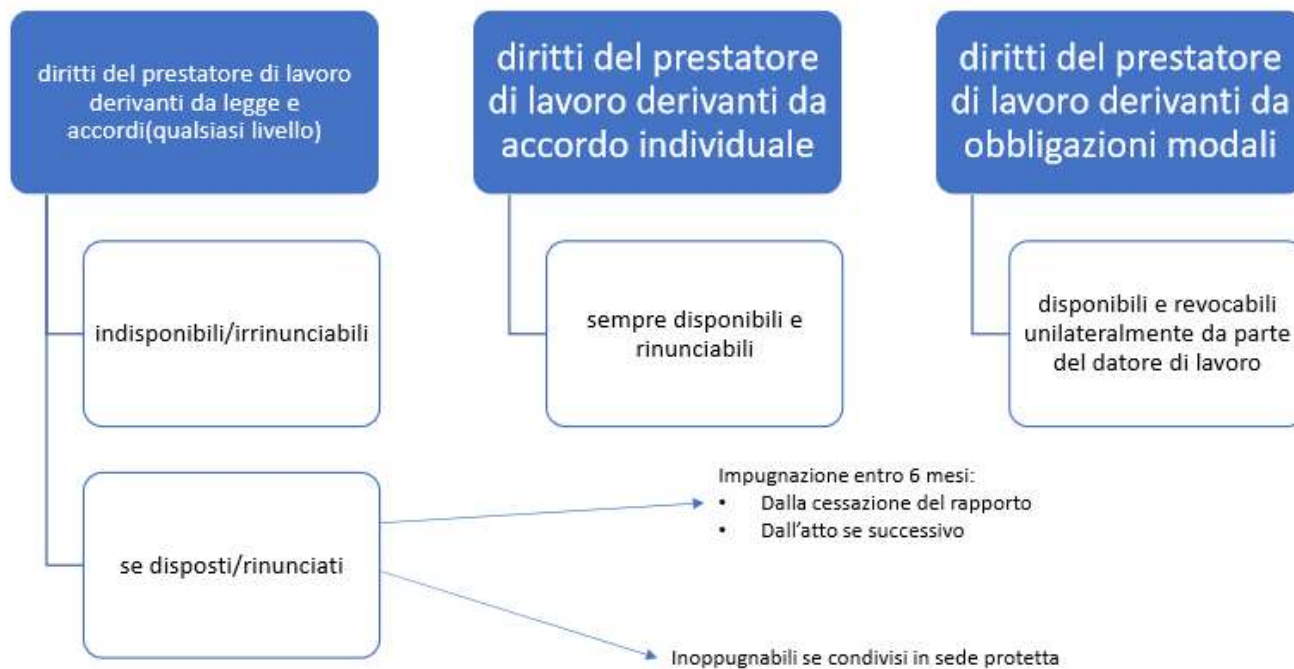


Obiettivo evitare danni per lesione del diritto al lavoro
(rischio a prescindere dallo specifico intendo dequalificante *Cass*
24585/2019)



ASPETTI RETRIBUTIVI

I DIRITTI RETRIBUTIVI DEL LAVORATORE



RETRIBUZIONE ED INTERVENTI INDIVIDUALI

Erogazione modale

Specificatamente legata alla mansione temporanea o definitiva



Può essere revocata unilateralmente quando cessa l'esigenza

RETRIBUZIONE ED INTERVENTI INDIVIDUALI

Erogazione modale

Clausola di assegnazione:

«...in funzione dello specifico disagio connesso alla mansione assegnata Le verrà corrisposta specifica indennità di mansione.....pari ad €annui lordi comprensivi dell'incidenza sugli istituti diretti/indiretti e differiti compreso il TFR dei quali si è già tenuto conto in occasione della definizione del compenso.

Considerato che detta indennità risulta strettamente connessa alla mansione di....., resta inteso che l'eventuale cessazione della stessa provocherà la sottrazione dell'imposto specifico assegnato Le senza diritto alcuno a Suo favore di ricevere alcun trattamento sostitutivo»

RETRIBUZIONE ED INTERVENTI INDIVIDUALI

Erogazione modale

Clausola di revoca:

«...considerata la variazione di mansione di cui Lei è destinatario a partire dal, viene a cessare l'esigenza specifica che ha innescato la corresponsione dell'indennità di...come previsto da..., Pertanto a partire dal mese di non Le sarà più erogata l'indennità modale riferita a....»

RETRIBUZIONE ED INTERVENTI INDIVIDUALI

Benefit promiscuo

Si tratta di una soluzione retributiva:

- In parte modale (quindi revocabile da parte del DDL unilateralmente)
- In parte retributiva (quindi potenzialmente sostituibile con altra indennità retributiva equivalente) → quale valore ?

Trattenuta per annullare la
quota retributiva

Individuazione del valore
retributivo al momento
dell'assegnazione

La clausola

Clausola di assegnazione:

«...Per l'espletamento delle Sue funzioni la Società porrà a Sua disposizione un'autovettura, la cui assegnazione viene regolamentata con separata nota, precisando fin d'ora che potrà utilizzare in maniera promiscua anche a fini privati. Per l'uso promiscuo dell'auto aziendale verrà considerato benefit l'importo corrispondentein relazione al quale si provvederà all'effettuazione delle relative trattenute previdenziali e fiscali.

In caso di variazione delle sue funzioni che dovessero rendere superfluo l'utilizzo del mezzo assegnatoLe, l'azienda si riserva la facoltà di revocare il benefit convertendolo in valore pari alordi annui onnicomprensivi dell'incidenza sulla retribuzione diretta/indiretta e differita compreso il TFR, da erogarsi in 13 frazioni annue corrisposti in aggiunta alla retribuzione mensile...»

La clausola

Clausola di revoca:

«...con riferimento al benefit assegnatoLe con lettera delLe comunichiamo che, alla luce della variazione di funzioni che ha interessato la Sua figura con effetto dal...il benefit sarà revocato. Contestualmente, a partire dal LUL riferito al mese di, Le verrà assegnato il controvalore individuato al momento dell'assegnazione del benefit pari a...»



LA SEDE DI LAVORO

Lavoro agile

?DI COSA PARLIAMO?

*Art. 18 L. 81/2017 «... **modalita' di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato** stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.*



Contraddizione
immediata

La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva...»

Lavoro agile

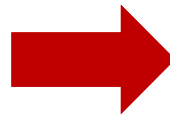
- Perché viene regolato da una norma sul lavoro autonomo?



- TRATTASI DI PRESTAZIONE DI MEZZI O RISULTATO?

SMART WORKING

**Tale forma di lavoro,
grazie
all'informatizzazione
della gran parte delle
fasi di lavoro di matrice
intellettuale, a dir il vero
è già ampiamente
diffusa**

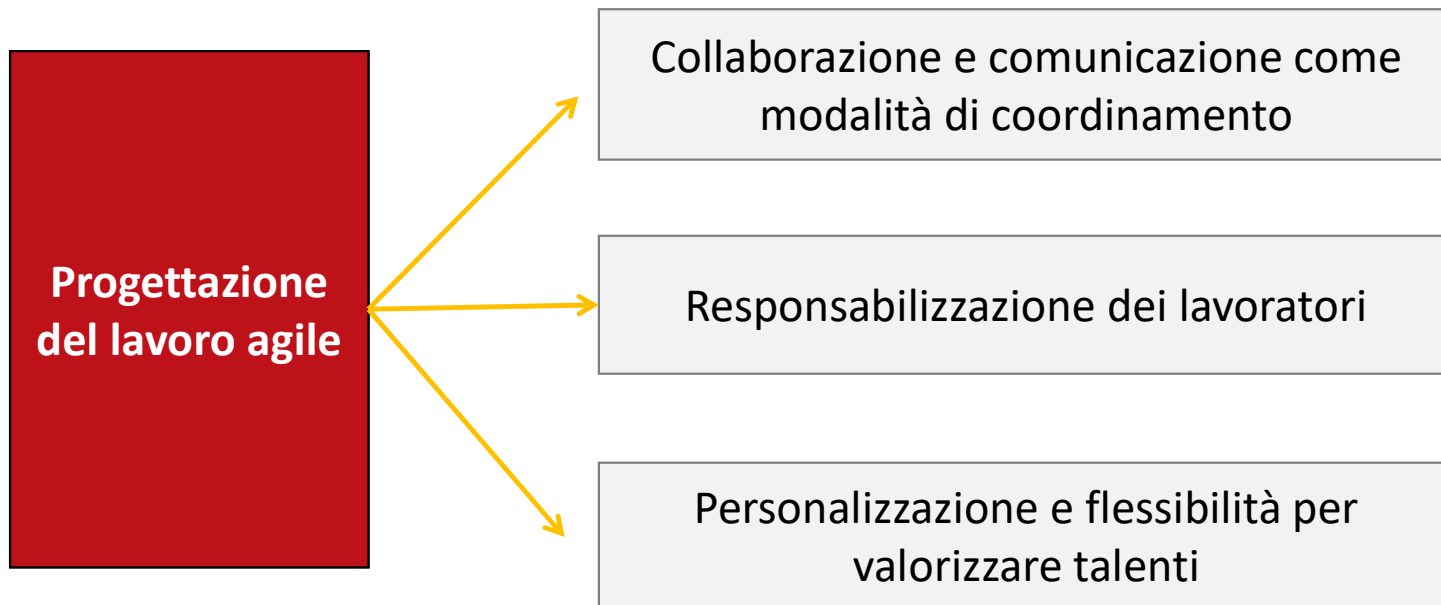


Attraverso accordi o
regolamentazioni aziendali che
ne disciplinano le concrete
modalità di esecuzione

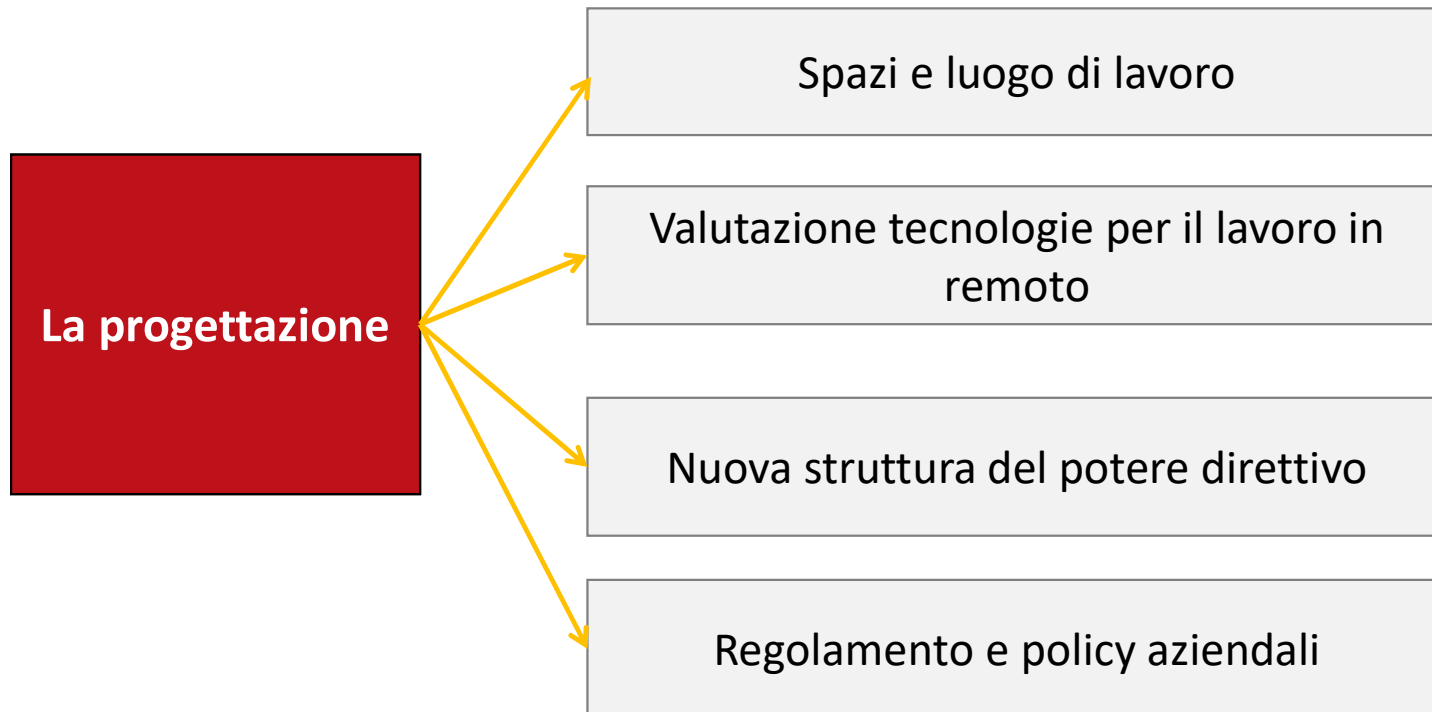


Il lavoro agile infatti non
rappresenta “un autonoma
tipologia contrattuale”, ma una
modalità di esecuzione della
prestazione non soggetta a
dirette limitazioni o a specifiche
riserve normative.

I PRINCIPI ORGANIZZATIVI



I PRINCIPI ORGANIZZATIVI



Mobilità tra le sedi



Corte d'Appello di Bologna 18/2/2021:
L'assegnazione di più sedi è legittima e
non integra trasferta



Art 7 *quinques* DL 193/2016
interpretazione autentica dell'art 51 c 6
del TUIR

Circolare INPS 158/2019

CLAUSOLA ASSEGNAZIONE SEDI

CLAUSOLA + SEDI

“Le sedi di svolgimento dell’attività lavorativa saranno quelle di, Viae,”;

CLAUSOLA TRASFERTISMO

«...Considerate le mansioni a Lei assegnate e la particolarità delle attività connesse non Le viene assegnata alcuna sede aziendale fissa, pertanto deve considerarsi quale dipendente privo di sede Home Based...Le viene altresì riconosciuto un importo di € 400,00 lordo mensile a titolo di indennità di trasfertismo.

Tale voce retributiva imponibile ai fini fiscali e previdenziali al 50% dell’ammontare, tende a ristorare il disagio dovuto alla continua e necessaria mobilità sul territorio connessa alla mansione assegnataLe...»



RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE E GESTIONE DEGLI ESUBERI

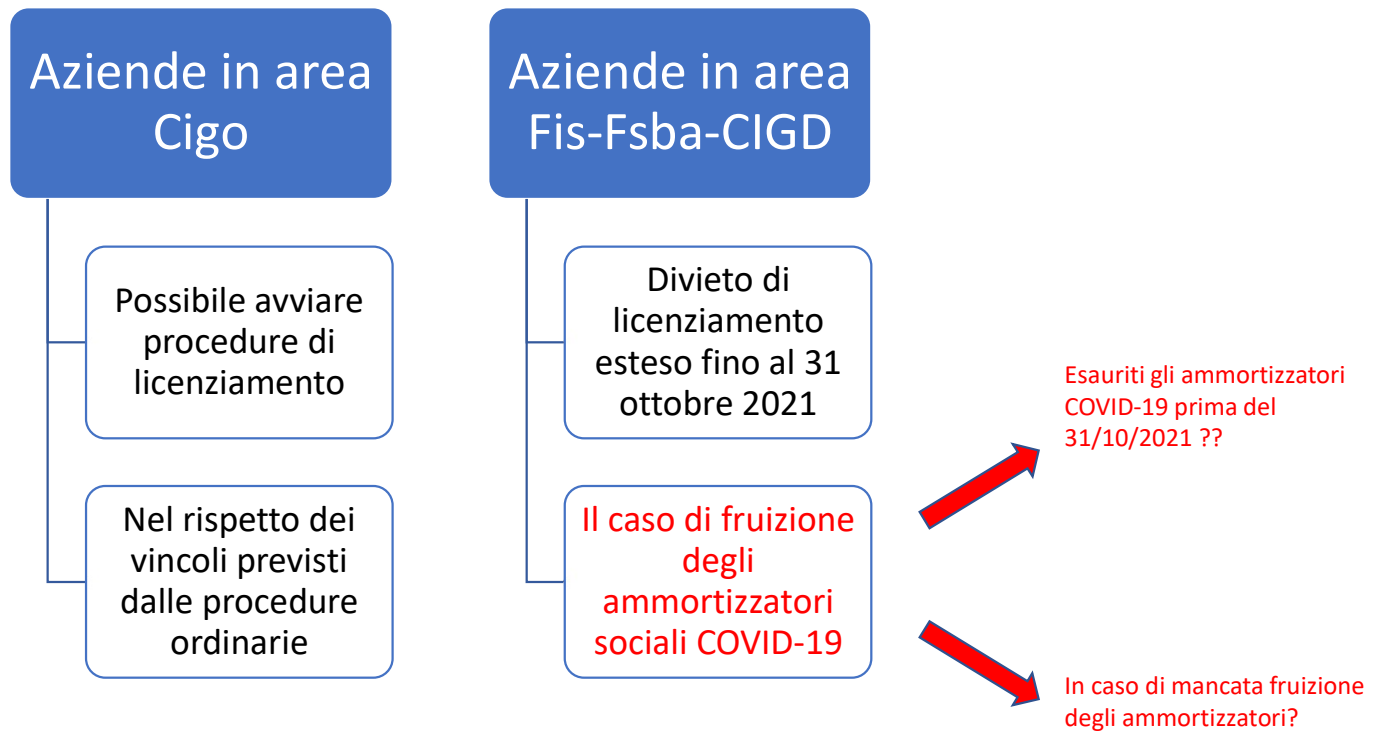
Divieto di licenziamento

Proroga al 30 giugno 2021 del divieto di licenziamento per motivi economici:

- collettivo
- individuale.

È altresì confermata la sospensione delle procedure avviate prima del blocco.

Licenziamenti dal 1 luglio 2021



Divieto di licenziamento

DEROGA

licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società, senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa, ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ.,

Divieto di licenziamento

DEROGA

accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo; a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1, D.L. 22/2015 (NASPI).

Divieto di licenziamento

DEROGA

Sono, altresì, esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Divieto di licenziamento

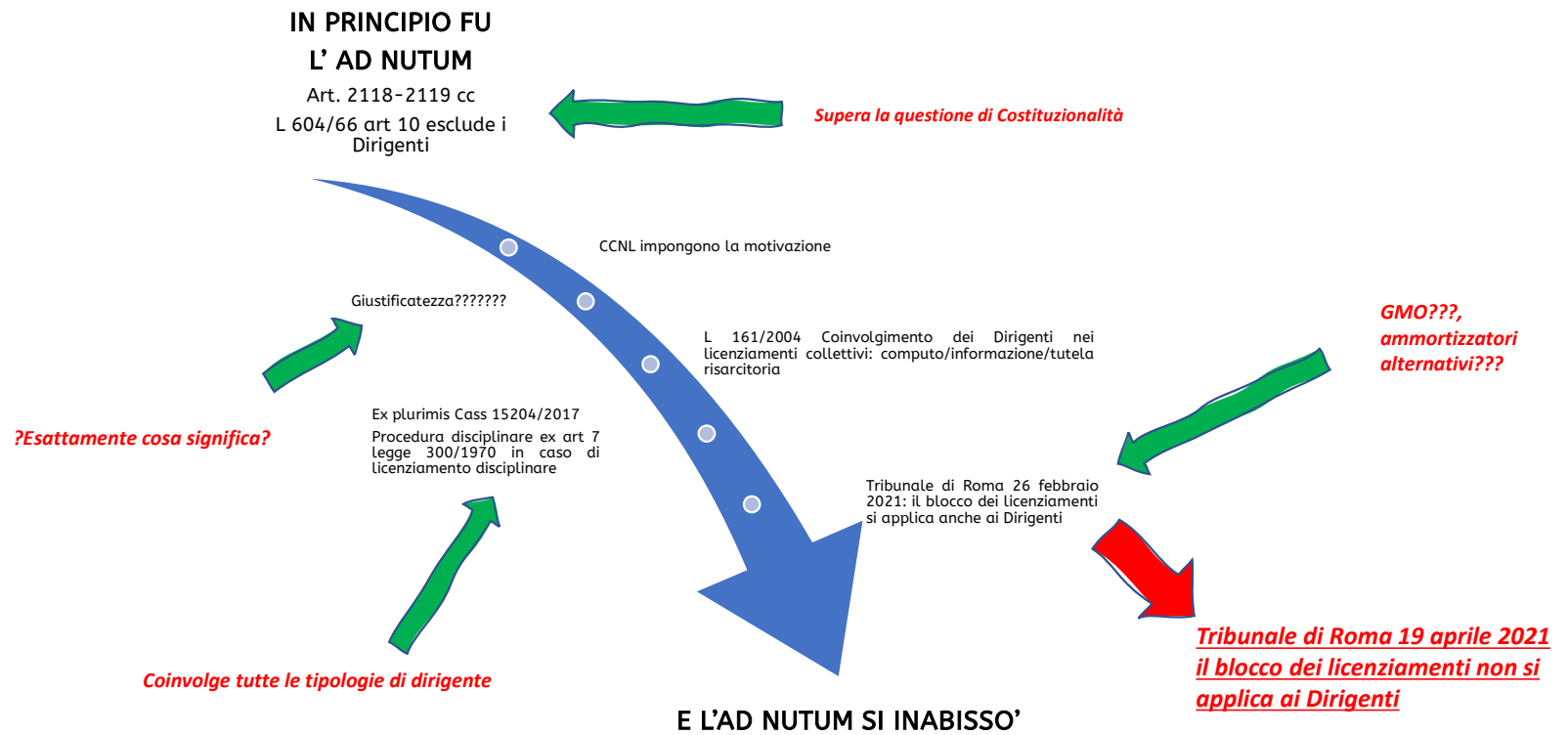
LICENZIAMENTO NULLO

Il Tribunale di Mantova con sentenza 11 novembre 2020, come prevedibile, dichiara nullo il licenziamento irrogato in pendenza di divieto, con applicazione della reintegra.

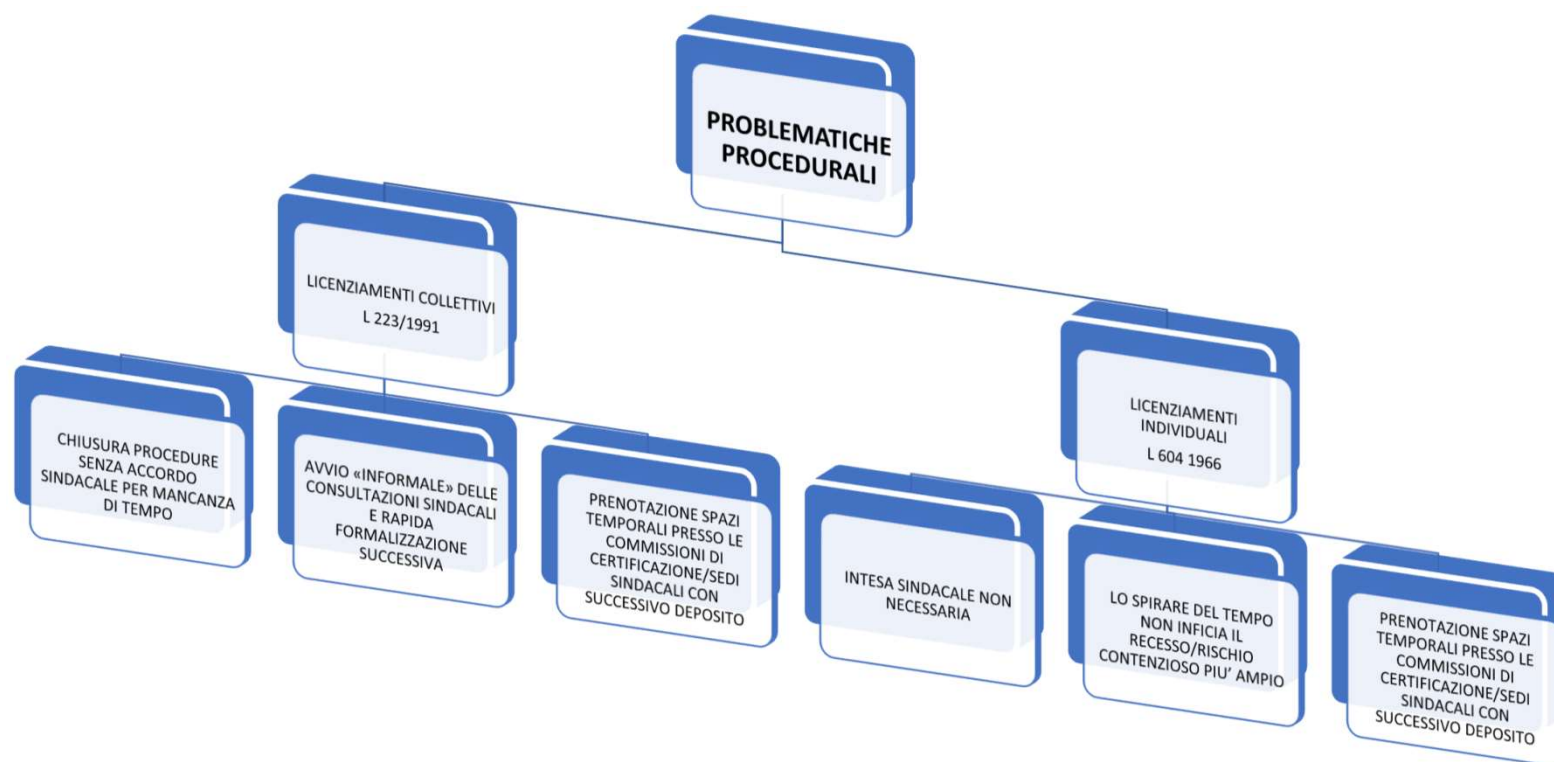


Chiaramente tale sentenza non attiene alla gestione dei diritti disponibili che, ai sensi dell'art. 2113 cc, conferisce piena ed immediata efficacia ad una cosciente accettazione di un licenziamento, pur potenzialmente nullo.

DIRIGENTI E LICENZIAMENTO AD NUTUM



LICENZIAMENTI POST BLOCCO



LICENZIAMENTI POST BLOCCO

MOTIVAZIONI OGGETTIVE INTEGRABILI

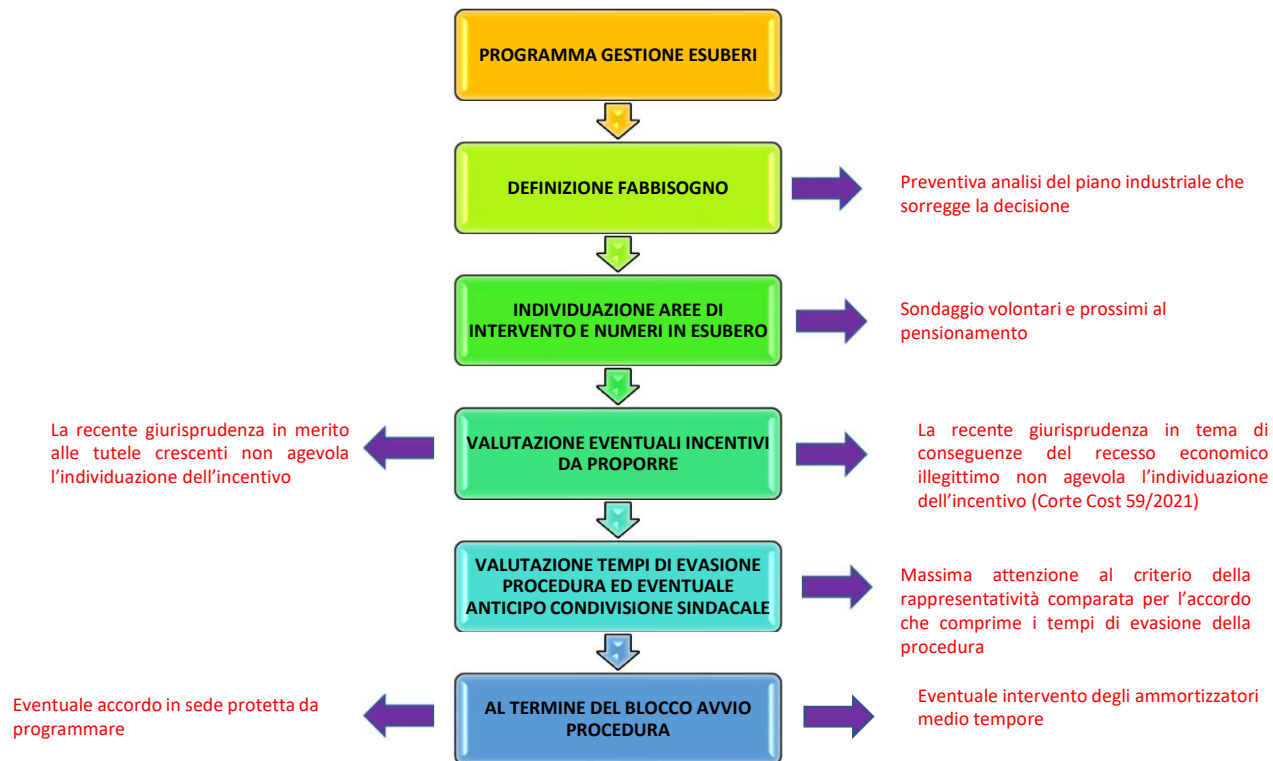
- Riorganizzazione *post covid*  attenzione operatività art 2103 cc ed oneri *repechage*
- Gestione esuberi  massima attenzione alla definizione dei criteri di scelta

In ogni caso



massima attenzione ai benefici legati alle agevolazioni alle assunzioni

LICENZIAMENTI POST BLOCCO





GRAZIE