



Disciplina delle mansioni (D.Legisl. n. 81/2015 art.3)/1

Con l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 81/2015 (25 giugno 2015), è stata modificata **la disciplina delle mansioni**.

L'art 3, infatti, sostituisce integralmente la disciplina prevista dal previgente testo dell'art. 2103 c.c., come modificato dall'art. 13 dello *Statuto dei Lavoratori*.

L'art. 2103 c.c. novellato afferma: **comma 1** *“Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali e' 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”*.

Il concetto di equivalenza delle mansioni (=omogeneità tra le mansioni pregresse e quelle assegnate successivamente atto a tutelare il patrimonio professionale del lavoratore) viene sostituito con quello di “mansioni riconducibili allo stesso livello”, il quale pare lasciare un margine più ampio allo *jus variandi* del datore).



Disciplina delle mansioni (D.Legisl. n. 81/2015 art.3)/2

Il **comma 2** afferma: *“In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso puo' essere assegnato a mansioni appartenenti a livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale”*.

Purtroppo, viene riconosciuta al datore di lavoro una **grande discrezionalità nell'assegnazione a mansioni inferiori (demansionamento)**, pur con il vincolo del rimanere nell'ambito della stessa categoria legale (operaio, impiegato, quadro, dirigente, ex art. 2095 del c.c.).



Disciplina delle mansioni (D.Legisl. n. 81/2015 art.3)/3

Il caso di **demansionamento** qui **introdotto si aggiunge a quelli già previsti** nel nostro ordinamento in caso di:

- Lavoratrici madri: durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, se il tipo di attività o le condizioni ambientali siano pregiudizievoli alla loro salute (con mantenimento retribuzione).
- Procedura di licenziamento per riduzione del personale: il licenziamento del lavoratore può essere evitato mediante la sua adibizione a mansioni diverse anche inferiori alle precedenti (controversa è la questione del mantenimento della stessa retribuzione).
- Sopravvenuta inabilità del lavoratore per infortunio o malattia (non legata all'attività lavorativa con mantenimento della retribuzione)



Disciplina delle mansioni (D.Legisl. n. 81/2015 art.3)/4

Il **comma 3** recita: “*Il mutamento di mansioni e' accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullita' dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni*”.

L'obbligo che viene introdotto è assolutamente condivisibile. Non si capisce, invece, la *ratio* di non prevedere alcuna conseguenza al mancato adempimento formativo...., Forse, è proprio quella di indebolire la portata dell'obbligo.



Disciplina delle mansioni (D.Legisl. n. 81/2015 art.3)/5

Il **comma 4** afferma: *“Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi”*

La norma prevede ulteriori ipotesi di **demansionamento**, **oltre al caso del riassetto organizzativo**, ad opera della contrattazione collettiva di qualsiasi livello..., anche aziendale, sempre nel rispetto della categoria legale così come previste dall'art 2095 c.c. Anche questo aspetto è piuttosto delicato soprattutto in riferimento alla contrattazione aziendale.



Disciplina delle mansioni (D.Legisl. n. 81/2015 art.3)/6

Il comma 5 recita: “Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni e' comunicato per iscritto, a pena di nullita', 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 modalita' di svolgimento della precedente prestazione lavorativa”.

La norma ad una lettura superficiale può apparire positiva perché parla di “**conservazione del trattamento retributivo**”. In realtà cela un impoverimento della retribuzione in quanto in alcuni casi gli elementi retributivi collegati alla prestazione effettivamente svolta hanno un rilievo notevole. Dunque, la norma consente un taglio retributivo consistente.



Disciplina delle mansioni (D.Legisl. n. 81/2015 art.3)/7

Il comma 6: *“Nelle sedi di cui all'articolo 2113 c.c., 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”.*

La norma qui introdotta è particolarmente pericolosa. Stabilisce che nelle sedi “protette” si può fare di tutto: **si possono modificare le mansioni, la categoria legale ed il livello di inquadramento con relativo adattamento della retribuzione...**

I casi in cui vi possa essere un reale interesse del lavoratore appaiono di difficile individuazione al di là della retorica del testo normativo: uno possibile è quello della soppressione di una determinata funzione in una certa sede, e l'alternativa sia o accettare un trasferimento pesante o appunto l'essere adibito a mansioni inferiori (in assenza di altre di pari livello). **Si presta invece a molti abusi da parte delle aziende**



Disciplina delle mansioni (D.Legisl. n. 81/2015 art.3)/8

Il **comma 7** afferma: *“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”*.

Per acquisire definitivamente il diritto alle mansioni superiori bisogna averle svolte per **almeno 6 mesi** continuativi, in precedenza bastavano 3 mesi.

I contratti collettivi anche qui di qualsiasi livello possono stabilire durate diverse per acquisire definitivamente il diritto a mansioni superiori.



Disciplina delle mansioni (D.Legisl. n. 81/2015 art.3)/9

comma 8 *“Il lavoratore non puo' essere trasferito da un'unita' produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive”.*

Testo invariato.

Comma 9 *“Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario e' nullo”.*

“L'articolo 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, e' abrogato”.

Viene **abrogata la norma che fissava sempre in 3 mesi** il periodo di svolgimento di mansioni **da quadro o da dirigente** che avrebbe comportato il diritto ad acquisire definitivamente la relativa qualifica.



Controlli a distanza (Art 23 D.Legisl. 151/2015)/1

L'art. 23 del decreto legislativo n. 151/2015 entrato in vigore il 24/09/2015 ha dato attuazione all'art.1 comma 7, lettera f) della legge delega n.183/2014, che prevede la **revisione della disciplina dei controlli a distanza.**

Il governo con l'art. 23 del d.lgs 151/2015 ha modificato l'art. 4 della L. 300/1970, completando così la revisione (demolizione) di alcuni articoli dello *Statuto dei lavoratori*.

Infatti, **tale intervento si somma a quello che ha indebolito la tutela dell'art.18 L.300/70 (d.lgs 23/2015) ed a quello che ha modificato la disciplina sulle mansioni ex art 2103 c.c. (d.lgs 81/2015).**



Controlli a distanza (Art 23 D.Legisl. 151/2015)/2

L'intervento normativo rovescia l'impianto del precedente art.4 L.300/1970 (impianti audiovisivi ed altri strumenti di controllo):

Dal principio generale del divieto di utilizzare strumenti per il controllo a distanza dei lavoratori (il precedente art. 4, comma 1), salvo alcune eccezioni legate all'accordo sindacale o all'autorizzazione amministrativa della DTL, **si passa al principio "positivo" dell'utilizzo di mezzi di controllo a distanza.**



Controlli a distanza (Art 23 D.Legisl. 151/2015)/3

L'art. 4, **comma 1** recita:

“Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilita' di controllo a distanza dell'attivita' dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unita' produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in piu' regioni, tale accordo puo' essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unita' produttive dislocate negli ambiti di competenza di piu' Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali”.

Controlli a distanza (Art 23 D.Legisl. 151/2015)/4

L'utilizzo di strumenti dai quali derivi la possibilità di controllare a distanza i lavoratori d'ora in avanti è consentito non solo per:

- esigenze organizzative e produttive
- per la sicurezza stessa dei lavoratori (come prima),
ma anche
- per la tutela del patrimonio aziendale (inteso come beni materiali ma anche immateriali: es banche dati clienti, progetti futuri da lanciare sul mercato).

Si tratta dei controlli indiretti, che nascono per “altre esigenze” ma che possono comportare la registrazione dell'attività lavorativa e per questo controllo indiretto necessitano di accordo sindacale o di autorizzazione.

Controlli a distanza (Art 23 D.Legisl. 151/2015)/5

Resta la previsione della sanzione penale ex art 38 l.300/70 se l'installazione di tali impianti avviene senza previo accordo sindacale o senza autorizzazione della dtl o senza preventiva adeguata informazione dei lavoratori.

E' un aspetto non secondario tenuto conto del fatto che molti esercizi commerciali (bar, farmacie, distributori, ecc...) per tutelarsi da rapine installano telecamere di controllo che inquadrano anche i propri dipendenti mentre lavorano.

L'art. 38 della l.300/70 prevede:

- un ammenda compresa tra 154 e 1.549 euro;
- se il fatto commesso costituisce un reato più grave prevede l'arresto da 15 gg ad un anno;
- nei casi più gravi le suddette sanzioni possono essere applicate congiuntamente;
- l'ammenda può essere aumentata fino ad un massimo di 5 volte nel caso le condizioni economiche del trasgressore rendano inefficace la sanzione;
- È prevista la prescrizione obbligatoria ed in caso di adempimento la dtl ammette il datore al pagamento in sede amministrativa di una somma pari ad 1/4 del massimo dell'ammenda, estinguendo così il reato.



Controlli a distanza (Art 23 D.Legisl. 151/2015)/6

- Nelle imprese che **abbiano U.P. dislocate in più province della stessa regione o in più regioni**, l'accordo sindacale per l'installazione degli impianti può essere stipulato non solo con le rsa/rsu (come prima), ma anche con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- **In caso di mancato accordo con le OO.SS.**, l'installazione può avvenire previa autorizzazione della DTL (come prima), ma nel caso in cui le U.P. siano dislocate sotto la competenza di più DTL, l'autorizzazione può essere rilasciata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (probabilmente dalla Direzione generale per le relazioni industriali).
- Viene soppressa la norma in virtù della quale sia le rappresentanza sindacali sia il datore di lavoro potevano impugnare (entro 30gg dalla comunicazione del provvedimento) la decisione della DTL dinanzi al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.



Controlli a distanza (Art 23 D.Legisl. 151/2015)/7

L'art. 4, **comma 2** recita:

“La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze”.

Non è necessario l'accordo sindacale o l'autorizzazione della Dtl per l'utilizzo di strumenti che servono ai lavoratori “per rendere la prestazione lavorativa” e per registrare accessi e presenze dei lavoratori in azienda (es. attraverso i badge o altri dispositivi elettronici collegati ad un sistema centrale).

Questa liberalizzazione dei controlli a distanza dell'attività lavorativa è **gravissima**, perché si considera legittima senza la presenza di alcuna particolare esigenza e non necessita di alcun accordo sindacale o autorizzazione.



Controlli a distanza (Art 23 D.Legisl. 151/2015)/8

Se un datore di lavoro fornisce ai propri dipendenti computer, telefoni, tablet, smartphone ecc., per espletare la propria prestazione lavorativa..., la norma di riferimento è quella del comma 2 dell'art 4 che rende superflua la tutela prevista dal comma 1 (necessità di accordo o autorizzazione).

Nella relazione che accompagna il provvedimento si parla espressamente di internet, della mail, del cellulare...

Ma i controlli devono essere strettamente correlati all'attività che il lavoratore svolge e previa informazione adeguata al lavoratore stesso. Immaginiamo che si controllerà in modo diverso un lavoratore che si sposta sul territorio continuamente e sul cui smartphone sarà installato un geolocalizzatore da un impiegato amministrativo che svolge il proprio lavoro all'interno dell'azienda.



Controlli a distanza (Art 23 D.Legisl. 151/2015)/9

L'art. 4 comma 3 recita:

“Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196”.

Si introduce una norma che prevede che i lavoratori debbano essere adeguatamente informati sulle modalità con cui tali strumenti vengono utilizzati e sull'effettuazione di controlli, nel rispetto della legge sulla privacy (bontà loro!?)

Ma si dice anche che **le informazioni sono utilizzabili “a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro”**, dunque anche disciplinari...

La frase che spesso utilizziamo nei verbali di accordo per evitare che le immagini rilevino ai fini disciplinari potrà ancora essere sottoscritta con una legge che va in direzione opposta?



Controlli a distanza (Art 23 D.Legisl. 151/2015)/10

Il richiamo al D.Lgs 196/2003, in materia di protezione della privacy teoricamente attenua la portata dei controlli e dell'utilizzo delle informazioni raccolte sui lavoratori, in quanto dovranno essere comunque rispettati i principi di:

- Correttezza
- Pertinenza
- Non eccedenza del trattamento e delle forme di sorveglianza che non devono sfociare in situazioni persecutorie, di sorveglianza massiva e totale del lavoratore...

Il Garante per la privacy ad es. :

- vieta la lettura e la registrazione sistematica delle mail personali, la memorizzazione delle pagine web consultate dal lavoratore, l'analisi occulta dei portatili dati in uso...;



Controlli a distanza (Art 23 D.Legisl. 151/2015)/11

- Autorizza un'applicazione sugli smartphone, attraverso la quale il lavoratore può essere geolocalizzato al fine di migliorare la tempestività e la gestione degli interventi tecnici, ma a patto che non consenta di monitorare altri dati del dipendente, quali la rubrica telefonica, gli sms, le mail, ecc... ;
- Circoscrive l'utilizzo di determinati strumenti e controlli ad un uso che non abbia finalità esclusiva di controllo personale o di profilazione dei dipendenti (ad es. il tracciamento della consultazione delle pag web non deve essere il presupposto per adottare provvedimenti disciplinari sul lavoratore, a meno che non lo punisca espressamente il codice disciplinare).

Ma un vero contrasto alla nuova disciplina sui controlli a distanza potrà essere messa in atto solo attraverso la contrattazione collettiva.