

Demansionamento, regole più elastiche ma non lassismo

In che cosa consiste la "Nuova disciplina delle mansioni" introdotta da una dei decreti attuativi del Jobs-Act?

Il D. Lgs 81/2015 ha provveduto a modificare, con decorrenza 25 giugno 2015, la disciplina delle mansioni correlate alle prestazioni lavorative.

Il principio generale sancito dal 2103 del codice civile stabilisce che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, a quelle corrispondenti all'inquadramento successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale delle ultime effettivamente svolte.

Il nuovo testo del 2103 introduce la possibilità di adibire a mansioni di livello inferiore, purché rientranti nella stessa categoria legale di impiegato, operaio, quadro o dirigente nei casi in cui l'azienda apporti modifiche all'assetto organizzativo che coinvolgono le posizioni lavorative.

Ulteriori casistiche possono essere stabilite dal contratto collettivo di qualsiasi livello, compresi quelli aziendali. In questi casi l'azienda dovrà comunicare la variazione di mansioni al lavoratore in forma scritta, pena la nullità del provvedimento. Il lavoratore ha diritto a conservare comunque la retribuzione del livello superiore e il trattamento retribuito ad esso collegato, fatta eccezione per quegli elementi connessi direttamente alla particolarità della prestazione (es. indennità di maneggio denaro del cassiere che svolgerà mansioni che non prevedono responsabilità legate al denaro).

Il datore di lavoro potrà così avvalersi del diritto di modifi-

care l'oggetto del contratto quando decide di modificare la propria attività o la propria organizzazione del lavoro senza dover ricorrere al licenziamento ma modificando le mansioni svolte dal lavoratore anche in senso peggiorativo.

Rispetto al passato un eventuale giudice chiamato ad esprimersi sulla legittimità del provvedimento non potrà più fare una valutazione basata sul confronto tra mansioni precedenti e successive ma soltanto valutare un eventuale peggioramento di inquadramento e di retribuzione.

La novità più discussa e pregnante consiste nella possibilità di stipulare degli accordi individuali, in sedi sindacali o presso la DTL (e in tutte quelle altre sedi di cui all' art. 2113, co.4) che prevedono la modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della retribuzione.

Questi accordi devono essere stipulati nell' interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro, all' acquisire una diversa professionalità o a migliore le proprie condizioni di vita. Nella stipula dell'accordo il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un Consulente del Lavoro.

Un'altra novità riguarda l'assegnazione a mansioni superiori e al momento in cui queste diventano definitive salvo diversa volontà del lavoratore. E' stato allargato il periodo da tre a sei mesi (o diverso periodo stabilito dai

CCNL) e si precisa che devono essere continuativi.

Sono esclusi i casi di sostituzioni per lavoratori assenti. Resta invariato il limite di trasferimento da un'unità produttiva all'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Fabio Arda
Consulente del lavoro

Ndr: in un'intervista rilasciata ai primi di settembre il ministro del Lavoro Giuliano Poletti ha così sintetizzato, senza includere il demansionamento, i punti qualificanti del Jobs-Act: "Tra gli aspetti che maggiormente qualificano la riforma ricordo la stabilizzazione dei rapporti di lavoro e il contrasto alla precarietà. Sono obiettivi perseguiti rendendo il contratto a tempo indeterminato economicamente meno costoso e giuridicamente meno incerto, e quindi più appetibile per le imprese rispetto ai contratti precari, ed eliminando le forme contrattuali più precarie ed esposte a un uso 'irregolare'. Voglio ricordare, ancora, l'estensione degli ammortizzatori sociali a 1.400.000 lavoratori, quelli delle imprese tra 5 e 15 dipendenti; il miglioramento, e l'estensione anche alle lavoratrici autonome, delle misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; l'estensione strutturale a due anni della durata della Naspi, sostegno al reddito per i lavoratori che hanno perso il lavoro e il rafforzamento delle politiche attive per aiutarli a trovarne un altro".

CREDITO

Come funziona la tutela di chi ha troppi debiti

Cos'è la legge sul sovraindebitamento?

Da circa tre anni esiste nel nostro ordinamento una legge che consente a famiglie e piccoli imprenditori sommersi dai debiti di trovare una soluzione, facendo "piazza pulita" del passato.

Si tratta della legge 3/2012 (detta anche "salvasuidici"), che ha introdotto alcuni strumenti per definire le posizioni debitorie di privati ed imprese non fallibili: il piano del consumatore, l'accordo di composizione della crisi e la liquidazione del patrimonio; in tutti e tre i casi il debitore pagherà secondo le proprie concrete possibilità i creditori, che non potranno in futuro chiedergli la differenza non saldata.

Questa normativa, all'inizio poco conosciuta, comincia a trovare applicazione e vi sono stati casi in cui i debiti, anche fiscali, sono stati tagliati in modo drastico.

Pertanto anche in situazioni apparentemente insormontabili vale la pena prendere in esame la possibilità di accedere a queste procedure, nelle quali certamente il cittadino dovrà mettersi in gioco, ma potrà anche uscire dal tunnel e riprendere la propria vita.

Alessandra Paci
avvocato

FAMIGLIA

Come dividere il Tfr tra divorziati

Quando posso esercitare il diritto alla quota sul T.F.R. del mio ex coniuge?

L'art. 12 bis co. 2 L. 898/70 (introdotto dalla legge 74/87), stabilisce che il coniuge divorziato ha diritto ad una quota pari al 40% sul Trattamento di Fine Rapporto dell'ex coniuge. Attenzione però. Non si tratta del 40% del T.F.R. maturato nell'intero periodo lavorativo, ma del 40% del T.F.R. calcolato con riferimento all'arco di tempo in cui il rapporto di lavoro è coinciso con il matrimonio. Pertanto, poiché il matrimonio esiste fino allo scioglimento o alla cessazione degli effetti civili decretati con il divorzio, ai fini del computo della quota sul TFR, assume rilievo anche il periodo della separazione.

Per ottenere il riconoscimento di tale diritto tuttavia, il coniuge richiedente deve possedere due requisiti fondamentali: a) essere titolare di un assegno di divorzio che riceve con cadenza periodica (dal momento che l'assegno divorzile in unica soluzione fa invece perdere il diritto ad una quota sulla liquidazione dell'ex); b) non essere passato a nuove nozze.

Occorre poi distinguere se il diritto alla quota sul TFR sia maturato prima o dopo la sentenza di divorzio.

Andrea Giordano
avvocato

LAVORO

Ok ai voucher fino a 7000 euro all'anno

Quali sono le indicazioni dell'Inps sul lavoro accessorio?

Con la circolare 12 agosto 2015, n. 149, l'Inps fornisce le prime indicazioni nell'ottica di consentire il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative in tutti i settori produttivi sulla base delle novità introdotte dal Job Act. La norma introduce importanti novità. E' stato innalzato il compenso che il prestatore può percepire da 5.000 a 7.000 euro, stabilendo che per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile. E' stata inoltre introdotta la possibilità di remunerazione con i voucher dei soggetti percettori di prestazioni integrative del salario, nel limite complessivo di 3.000 euro di compenso per anno civile e l'obbligo di comunicazione preventiva in capo al committente da effettuarsi alla Direzione territoriale del lavoro competente, prima dell'inizio della prestazione, attraverso modalità telematiche. Il valore nominale del buono orario è fissato in 10 Euro. Si ricorda infine che il concessionario del servizio, che eroga al prestatore il proprio compenso esente da qualsiasi imposizione fiscale, effettua il versamento dei contributi previdenziali all'Inps (13% del valore nominale del buono) e all'Inail (7% del valore nominale del buono) e trattiene l'importo autorizzato dal decreto a titolo di rimborso spese.

Gianluca Anselmi
consulente del lavoro