

MOZIONE

N. 172

LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183 DELEGHE AL GOVERNO IN MATERIA DI RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI, DEI SERVIZI PER IL LAVORO E DELLE POLITICHE ATTIVE, NONCHE' IN MATERIA DI RIORDINO DELLA DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELL'ATTIVITA' ISPETTIVA E DI TUTELA E CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO: EMANAZIONE DI DECRETI ATTUATIVI CHE TUTELINO LA DISCIPLINA DELLE MANSIONI EVITANDO LA STRUMENTALIZZAZIONE PER RIDURRE IL COSTO DEL LAVORO A SCAPITO DEI LAVORATORI.

Presentata dai Consiglieri regionali:

*FREDIANI FRANCESCA (prima firmataria), ANDRISSI
GIANPAOLO, BATZELLA STEFANIA, BERTOLA GIORGIO, BONO
DAVIDE, MIGHETTI PAOLO DOMENICO*

Protocollo CR n. 1282

Presentato in data 13/01/2015



16:37 13 GEN 2015 A01000 000055

CL-02-18-02/175/2014/X

**CONSIGLIO
REGIONALE
DEL PIEMONTE**Aff. T. S. Li
ACAl Presidente del
Consiglio regionale
del Piemonte**MOZIONE N. 172***ai sensi dell'articolo 18, comma 4, dello Statuto e
dell'articolo 102 del Regolamento interno*trattazione in Aula
trattazione in Commissione

OGGETTO: Legge 10 dicembre 2014, n. 183 Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro: emanazione di decreti attuativi che tutelino la disciplina delle mansioni evitando la strumentalizzazione per ridurre il costo del lavoro a scapito dei lavoratori.

Premesso che

La Legge 10 dicembre 2014, n. 183 Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, cosiddetto "Jobs Act" introduce all'art.1 comma 7 e) una delega il Governo ad adottare decreti legislativi sulla revisione della disciplina delle mansioni.

Visto che

L'art.1 comma 7e) sancisce: "revisione della disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera". L'articolo sopra citato agisce sul costo del lavoro favorendone indirettamente la riduzione della retribuzione del lavoratore; consente il demansionamento del dipendente nei casi di riorganizzazione, ristrutturazione o riconversione aziendale senza garanzie di tutela sui possibili abusi. La nuova norma potrebbe essere strumentalizzata per ridurre il costo del lavoro; con il

pretesto di dover riorganizzare l'azienda per aumentarne la competitività viene giustificato l'abbassamento della mansione del lavoratore.

Considerato che

Il divieto di demansionamento nel nostro ordinamento è stato regolato dall' art. 2103 c.c., grazie al quale il lavoratore:

- non può essere adibito a mansioni inferiori rispetto a quelle per le quali è stato assunto;
- può essere adibito a mansioni superiori, ma ha diritto alla relativa retribuzione;
- può essere adibito anche a mansioni equivalenti mantenendo la stessa retribuzione.

La Cassazione a Sezioni Unite, con la sentenza n. 25033/2006 ha chiarito che l'art. 2103 c.c., è finalizzato a garantire la professionalità acquisita dal prestatore di lavoro mentre, sempre la Suprema Corte, con sentenza n. 13281/2010, ha affermato che:

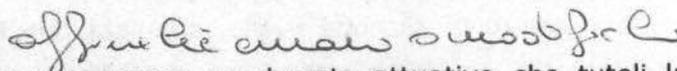
- la modifica in pejus delle mansioni è sempre vietata a prescindere dal fatto che determini o meno anche una riduzione della retribuzione
- l'indagine sulla modifica deve prescindere dall'equivalenza formale tra le nuove e le vecchie mansioni (infatti non rileva il solo riferimento all'identico livello di inquadramento contrattuale) ma deve aver riguardo alla salvaguardia e all'implementazione del livello professionale del lavoratore.

L'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970) ha sostituito l'art. 2103 c.c. prevedendo che: *«Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.*

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi.

Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo».

il Consiglio regionale impegna la giunta



a sollecitare il Governo a ~~emanare~~ un decreto attuativo che tuteli la disciplina delle mansioni evitando la strumentalizzazione per ridurre il costo del lavoro a scapito dei lavoratori.