

Cambio di Mansione del Lavoratore: come seguire regole e formalità



Un **motivo di scontro** tra lavoratore e datore di lavoro] è la variazione delle mansioni per la capacità che ha di incidere sul rapporto anche personale con una evoluzione conflittuale che a volte è imprevedibile. Si rende quindi meritevole fare qualche approfondimento sull'argomento tenendo presente che le mansioni sono un argomento di continua evoluzione nell'ambito dei singoli rapporti.

Quali mansioni possono essere affidate al lavoratore]

Secondo il codice civile il lavoratore deve essere adibito:

- alle mansioni per le quali è stato assunto o
- alle mansioni corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero
- a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte;
- a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore (purché rientranti nella medesima categoria legale).

Ogni variazione può avvenire solo nel caso in cui sia stata effettuata una modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore.

Il problema delle mansioni di livello inferiore]

Mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste dai contratti collettivi, ma devono tuttavia essere riconducibili la medesima categoria legale.

Per maggior chiarezza possiamo affermare che, in linea di massima, non sarà mai opportuna una stabile assegnazione di mansioni da operaio a chi è stato assunto per attività impiegate.

Formalità richieste per il mutamento delle mansioni]

Il mutamento di mansioni deve essere comunicato per iscritto al lavoratore il quale ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo di cui già gode; sono esclusi gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

La forma scritta della comunicazione è prevista a pena di nullità con riflessi importanti anche sul piano retributivo e contributivo.

È quindi sempre opportuno affiancare al mutamento di mansioni un accordo in commissione di conciliazione e comunque portare la vicenda davanti ad una commissione di certificazione.

In tali sedi possono infatti essere stipulati accordi individuali che hanno ad oggetto la modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento nonché ogni altro aspetto legato alla relativa retribuzione.

In queste sedi sarà più chiaramente certificata l'attività di difesa dell'interesse del lavoratore sia in relazione all'esigenza di conservazione dell'occupazione che dell'acquisizione di una diversa professionalità o di ogni altra valutazione circa l'effettivo miglioramento delle condizioni di vita.

In queste sedi il lavoratore, che già può contare su un suo rappresentante, può anche farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Assegnazione a mansioni superiori

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività effettivamente svolta.

Questa diventa definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, solo nel caso in cui 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.

Assegnazione ad altra unità produttiva

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Salvo che non vi siano stati importanti riassetti aziendali che hanno inciso sulla posizione del lavoratore o di previsione collegata alle previsioni contenute nel contratto collettivo ogni patto contrario è nullo. In ogni caso ogni variazione deve avvenire nel **rispetto dell'ambito di categoria legale** per la quale il lavoratore è stato assunto.

Mutamento mansioni impiegato: obbligo formativo

Per il mutamento di mansioni è previsto, **ove necessario**, dall'assolvimento dell'obbligo formativo. Il mancato adempimento pur non determinando la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni si rende opportuno nel caso di variazione di rischio lavorativo comportante nuovi obblighi come ad esempio visita medica per esposizione a fattori patogeni.

Altri aspetti legati alle esigenze di formazione ed informazione devono sempre essere valutati.

Per consulenza e preventivi 05841840275

Vuoi approfondire? Chiedi una consulenza

Le tappe della consulenza:

- 1) Il briefing gratuito: incontro conoscitivo in cui ascolteremo le tue necessità e il tuo caso.
- 2) Analisi e secondo incontro: riceverai una precisa consulenza legale prestata sulla base di preventivo, a partire di ?250.

Il tuo nome (richiesto)

La tua email (richiesta)

Il tuo messaggio

Autorizzo trattamento dei dati per finalità di consultazione e corrispondenza come da informativa [qui riportata](#).

Δ