**L’impatto del nuovo 2103 c.c. sull’equilibrio della relazione di lavoro e sul clima aziendale[[1]](#footnote-1)**

di Annalisa Rosiello – avvocato giuslavorista in Milano

Milano, 1° marzo 2016

**Indice:**

1. Premessa: il nuovo 2103 c.c. e gli obblighi di motivazione dello spostamento orizzontale
2. Il nuovo 2103 c.c., il mobbing e le discriminazioni – Quali tutele per il lavoratore?
3. Il nuovo 2103 c.c. e lo straining – Quali tutele per il lavoratore?
4. Il nuovo 2103 c.c e la mancata formazione – Quali tutele per il lavoratore?
5. Il nuovo 2103 c.c. e le ulteriori conseguenze della mancata formazione
6. Il nuovo 2103 in rapporto al “vecchio” concetto di equivalenza – Quali tutele per il lavoratore?
7. Il nuovo 2103 c.c. e le disfunzionalità organizzative - Quali le azioni preventive?
8. Conclusioni

**1) Premessa: Il nuovo 2103 c.c. e gli obblighi di motivazione dello spostamento orizzontale**

Premetto subito che l’approccio all’argomento è quello di chi - in un quadro apparentemente molto compromesso - si trova per lavoro a cercare di salvaguardare (oggi più che mai) la professionalità del lavoratore.

Premetto anche che comprendiamo bene le esigenze di cambiamento legate alle logiche di mercato e di produttività, che non vogliamo a tutti i costi contrastare.

Ma poiché sull’altro piatto della bilancia ci sono la professionalità, la dignità e la salute delle persone che lavorano, occorre che siano ben ponderati e contemperati gli interessi contrapposti.

E l’obiettivo della mia relazione è quello di offrire, nel mutato scenario, qualche spunto di riflessione su come possono impattare le nuove norme sulla professionalità e sul clima aziendale e su come, eventualmente, rispondere a seconda delle situazioni.

Mi concentrerò in particolare sul comma 1° relativo agli spostamenti “orizzontali”, e segnatamente quelli non rispettosi del “vecchio” concetto di equivalenza.

Le norme di cui, principalmente, mi occuperò sono le seguenti:

2103 c.c., comma 1°. *Prestazione del lavoro.* *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 di inquadramento delle ultime effettivamente svolte*.

2103 c.c., comma 3°. *Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall’assolvimento dell’obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell’atto di assegnazione delle nuove mansioni*.

Va subito detto che sul primo comma c’è una evidente questione mancato rispetto dei confini della delega, con relativo profilo di incostituzionalità ex art. 76 cost.; infatti l’art. 1, comma 7, lett. e) della legge 183/2014 così dettava al Governo:

e) *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 piu' rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera;*

Dal semplice raffronto dei differenti dati normativi emerge chiaramente che l’intenzione del legislatore delegante è quella di dare mano libera al datore di lavoro a certe condizioni.

Invece quella del legislatore delegato è quella di dare mano libera al datore di lavoro. Punto.

E’ stata evidentemente data una spallata pesante e non autorizzata al concetto di equivalenza; la questione del mancato rispetto dei confini della delega c’è e verrà senz’altro posta, soprattutto quando il provvedimento del datore di lavoro si discosterà dal “vecchio” concetto di equivalenza.

In ogni caso e a prescindere da questa considerazione, va precisato che per le ragioni che affronteremo anche parlando di prevenzione, ci si aspetta che l’azienda prepari il lavoratore al cambiamento, lo accompagni e lo motivi; una **buona prassi** per portare il lavoratore a condividere i processi di riorganizzazione è infatti quella di coinvolgerlo nel processo di cambiamento, ad esempio, attraverso la condivisione di informazioni e di obiettivi che facciano comprendere le ragioni delle modifiche (una sorta di *formazione motivazionale*).

Questa buona prassi, nello specifico, deve dal mio punto di vista essere una linea di condotta generale proprio per il fatto che il primo comma del 2103 c.c. conferisce decisamente un potere più ampio al datore di lavoro, una flessibilità maggiore.

E tradotto in norme, vengono in evidenza i **principi di correttezza e buona fede** nell’esecuzione del contratto, il principio **di trasparenza nelle scelte di gestione** (ed anche di verificabilità *ex post*, da parte del Giudice, delle motivazioni dichiarate) e, soprattutto, i principi esposti in legge delega, che implicano, dal mio punto di vista, la necessità di valutare l’“intenzione” del legislatore nel suo insieme; in attesa di una pronuncia e di un’interpretazione da parte Corte Costituzionale - sarà bene per l’azienda motivare sempre, a maggior ragione se il lavoratore chiede espressamente e formalmente la motivazione dello spostamento.

Le domande preliminari che l’avvocato porrà al lavoratore saranno dunque: sono in atto processi di riorganizzazione? Perché l’azienda l’ha destinata ad altra funzione? L’azienda l’ha preparata al cambiamento? In che modo? Ha avvisato il nuovo gruppo di lavoro? L’ha presentata adeguatamente? Lei ha chiesto le motivazioni? L’azienda le ha indicate?

Se le risposte a tutte o a gran parte di queste domande è “no”, qualcosa evidentemente non va: potrebbe essere un indice di mala fede o comunque di scorrettezza o ambiguità nell’applicazione della normativa.

Fatte queste premesse generali, veniamo ad esaminare le differenti ipotesi - dalla più grave (discriminazioni) a quella, per così dire, più lieve (demansionamento orizzontale) - di possibile violazione di legge nell’applicazione del primo comma dell’art. 2103 cc.

**2) Il nuovo 2103 c.c., il mobbing e le discriminazioni – Quali tutele per il lavoratore?**

Appena la norma entrò in vigore si era ipotizzato che talune imprese potessero utilizzare le nuove norme, in particolare quelle sui controlli e sulle mansioni, per colpire il personale più “anziano” (quello assunto prima del 7 marzo 2015) e per fare spazio al personale meno tutelato (e più economico per la norma sulla de-contribuzione).

Una sorta di **mobbing generazionale** in era *jobs act*.

Si era specificato che il personale ritenuto “scomodo” per le più svariate ragioni (**età anagrafica soprattutto** ma anche permessi sindacali, 104, libertà di opinione, ecc.), potesse essere in qualche maniera indotto a stanchezza con l’utilizzo – tra l’altro - dei controlli a distanza ed anche con l’utilizzo della norma sulle mansioni, applicabili fin da subito a tutti (a differenza della norma sul c.d. “licenziamento facile”); ad esempio: destino il lavoratore ad un reparto che so per certo essergli sgradito per fiaccarne la resistenza psicologica e indurlo a lasciare il lavoro.

Per maggiori ragguagli si rinvia alla relazione pubblicata sul sito di AGI [[2]](#footnote-2).

E devo dire che – a distanza di circa un anno dall’entrata in vigore delle nuove norme - nella mia esperienza professionale **ho registrato un incremento di licenziamenti (disciplinari o per motivi economici) mal fatti**, che celano l’intento di liberarsi di personale “anziano” ovvero assunto prima del jobs act [[3]](#footnote-3).

Così come in aumento sono le situazioni di demansionamento o di dequalificazione orizzontale che colpiscono persone ritenute meno produttive perché fruiscono dei permessi ex lege 104, o non più giovani, o sindacalizzati, ecc.

Ed ancora: sempre più frequenti sono le segnalazioni provenienti da parte di lavoratori “anziani” chiamati in direzione per concordare un incentivo all’esodo senza che esista un motivo o una ragione di esubero nella loro funzione, messi di fronte all’alternativa di un cambio di mansione inaccettabile.

La casistica più ricorrente riguarda in ogni caso persone non più giovani, quindi ritenute meno performanti o meno disponibili ai cambiamenti; che però una volta lasciato il lavoro si troveranno nel mercato delle “tutele crescenti” con scarse e comunque deteriori prospettive di ricollocazione.

In questo caso le domande che porremo al lavoratore (“spostato” orizzontalmente o anche in pejus) verteranno, oltreché sulle motivazioni datoriali (v. supra) sulla ricostruzione dei pregressi di lavoro: eventuali conflitti con l’azienda, eventuali benefici o diritti legati a 104, permessi, ecc. consentiranno di verificare se la norma potrebbe essere stata utilizzata per scopi illeciti o comunque difformi rispetto a quelli normati.

Sul fronte dei rimedi rimarco che la norma principale invocabile è l’art. 15 dello statuto dei lavoratori e tutta la normativa antidiscriminatoria: se lo spostamento anche “orizzontale” (primo comma) cela un intento o un effetto discriminatorio o molesto vi è nullità.

A maggior ragione in caso di spostamento verticale peggiorativo e per omessa formazione dettata da ragioni moleste o discriminatorie.

**3) Il nuovo 2103 c.c. e lo straining – Quali tutele per il lavoratore?**

A questo proposito si precisa che sono e restano illecite e vietate le condotte di straining, ovvero di parziale o totale svuotamento di mansioni e marginalizzazione.

Una modifica organizzativa spesso comporta un effetto domino per cui qualche lavoratore può rimanere svuotato totalmente o parzialmente delle proprie mansioni.

Se ad esempio il responsabile del reparto (che l’azienda considera magari poco produttivo) viene spostato ad altro reparto forse potrebbe trovare un altro collega a svolgere quelle stesse mansioni e dunque potrebbe rimanere sotto-utilizzato o inutilizzato.

Quindi anche in questo caso, oltre alle domande generali relative all’allegazione delle motivazioni, vanno indagati eventuali profili di discriminatorietà ed anche l’operatività concreta della persona nell’ambito del reparto di destinazione, sia sul piano qualitativo che quantitativo.

Sul fronte dei rimedi a tutela della professionalità: Questo tipo di situazioni è tutt’ora vietato anche a mente del nuovo 2103 c.c. e dell’art. 2087. Sarà applicabile anche la normativa antidiscriminatoria se lo straining è legato a fattori discriminatori.

**4) Il nuovo 2103 c.c e la mancata formazione – Quali tutele per il lavoratore?**

Ritengo poco verosimile che le aziende prescindano completamente dal concetto di equivalenza che il d.lgs. 81/2015 ha voluto – in maniera abusiva - cancellare.

Sarebbe controproducente per le aziende ignorare del tutto le attitudini personali, relazionali, umane ed anche il *background* professionale del lavoratore.

Non penso che a nessun direttore di personale verrebbe in mente – salvo casi in cui sia proprio necessario per salvaguardare l’occupazione - di collocare un responsabile marketing a capo di ufficio amministrativo; un contabile d’ordine a mansioni di traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte); un cassiere di banca a mansioni commerciali.

In linea generale non lo farebbero mai senza dare al lavoratore (una spiegazione ed) una formazione adeguata (-e), e ciòa prescindere dal fatto che il governo abbia previsto che l’omessa formazione non implichi nullità dell’atto di assegnazione (sic).

Quindi, anche se in apparenza il datore di lavoro in base al primo comma sembrerebbe essere legittimato a scorribandare liberamente nelle declaratorie, non farebbe scelte che potrebbero ledere la produttività.

Per inciso le declaratorie (almeno quelle fino ad oggi presenti nei vari ccnl) spesso prevedono anche 40-50 diverse esemplificazioni e sono state pensate – prevalentemente - in funzione di equilibrio retributivo (o peso specifico) delle differenti posizioni ricomprese nell’inquadramento [[4]](#footnote-4); non certo in funzione del “nuovo” 2103 c.c. e del correlato concetto di equivalenza (non più tale).

Ma ammettiamo che l’azienda proceda ad un cambio di mansioni prescindendo **completamente** dal concetto di equivalenza “storico” **e** senza svolgere una “adeguata” formazione.

Dal punto di vista del lavoratore, un cambiamento di mansioni a parità di inquadramento potrebbe costituire un’opportunità ma, a volte, anche una fonte di stress ed una lesione della dignità.

Ci potrebbe cioè essere una responsabilità nella scelta (culpa in eligendo) di una persona che non ha le caratteristiche personali e attitudinali al ruolo. La persona resta esposta, con colleghi, superiori e terzi, ad accuse di incapacità estremamente lesive della sua dignità di persona, tutelata anche a livello costituzionale (artt. 2, 4 e 41, comma 2°).

Se l’azienda prescindesse da questo e da un’adeguata formazione potrebbe esporsi a violazione dell’art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro di tutelare non solo l’integrità fisica, ma anche la personalità morale del lavoratore.

La salute, come definita nel testo unico 81/2008 [[5]](#footnote-5), è “uno stato di completo benessere, fisico mentale e morale, non consistente solo in un’assenza di malattia”. La felicità al lavoro passa, tra l’altro, dall’avere un ruolo adeguato alle proprie capacità, competenze, back ground. Prima di sacrificare questi valori sull’altare del mercato bisogna valutare attentamente tutti gli aspetti e tutte le conseguenze.

Ritengo che il concetto di equivalenza non può dirsi definitivamente uscito dal nostro ordinamento, dato che è stato modificato il 2103 c.c. ma non l’art. 2087 c.c. e lo scudo massimo è sempre rappresentato dai principi costituzionali del diritto al lavoro e della dignità della persona (art. 2, art. 4, art. 41, 2° comma, ecc.); queste ed altre norme restano comunque un possibile baluardo allo jus variandi introdotto dal nuovo 2103 c.c. quando vi sia il tentativo di by-passare completamente la professionalità del lavoratore.

**5) Nuovo 2103 c.c. e obblighi formativi – conseguenze per l’omessa formazione**

La parola d’ordine sarà dunque, ora più di prima, **formazione** (non solo tecnica ma anche “motivazionale” come vedremo tra poco).

Il d.lgs 81/2015 ha introdotto una previsione (prima non normata, in questo ambito specifico) specialmente quando la professionalità è totalmente (o in misura importante) nuova.

Anche se il comma 3° del 2103 c.c. tende a “minimizzare” gli effetti della mancata formazione, ci sono specifici aspetti e conseguenze legati alla mancata o non adeguata formazione; in particolare, ad esempio:

1. è vero che difficilmente il lavoratore potrà rifiutarsi di adempiere all’ordine di servizio, salvo che l’inadempimento sia notevole e il rifiuto sia conforme a buona fede come prevede l’art. 1460 c.c.. Come legali, in ogni caso, difficilmente consiglieremmo una soluzione di questo tipo.
2. e tuttavia difficilmente sarà contestabile al lavoratore un inadempimento sulle nuove mansioni, dato che ci potrebbe essere l’eccezione del lavoratore stesso di culpa in eligendo e di omessa formazione;
3. e ancora: difficilmente sarà contestabile al lavoratore uno scarso rendimento in termini di **mancato raggiungimento di obiettivi**; con la ulteriore conseguenza che se il lavoratore dovesse rimetterci economicamente rispetto ai bonus ottenuti in precedenza potrebbe rivendicare il danno patrimoniale;
4. e in caso di danno alla persona nella sfera non patrimoniale, il lavoratore potrebbe avanzare domanda risarcitoria perché – a fronte di un comportamento apparentemente legittimo – essendo mancata la “adeguata” formazione, lo stesso potrebbe aver subito danni per i motivi accennati al punto 4.

**6) Il nuovo 2103 in rapporto al “vecchio” concetto di equivalenza – Quali tutele per il lavoratore?**

**Veniamo ai casi più “limite” che – nella vigenza del precedente testo normativo – erano (o sarebbero stati) considerati illegittimi e che oggi è certamente più complesso tutelare.**

Su questi casi la Cassazione ha anche recentemente ribadito che nella vigenza del vecchio testo normativo **“non è affatto indice di equivalenza il fatto che due mansioni corrispondano al medesimo profilo di inquadramento**” (Cass. 3485/2016).

Facciamo due esempi:

Esempio di **dequalificazione**: «*In tema di esercizio dello "*ius variandi*", il giudice di merito deve accertare, in concreto, se le nuove mansioni siano aderenti alla competenza professionale specifica acquisita dal dipendente e ne garantiscano, al contempo, lo svolgimento e l'accrescimento del bagaglio di conoscenze ed esperienze,* ***senza che assuma rilievo l'equivalenza formale fra le vecchie e le nuove mansioni***.» (Nella specie, la S.C. ha ritenuto che le mansioni di "***customer care***" (assistenza clienti; ndr) fossero di contenuto professionale inferiore rispetto alle precedenti di "***telephone sales account***" (venditore telefonico; ndr) **benché entrambi riconducibili al quarto livello CCNL Telecomunicazioni,** in quanto le prime non richiedono lo svolgimento di un ruolo attivo ed il possesso di specifiche competenze). Cass. 3 febbraio 2015 n. 1916.

Esempio di **demansionamento**: Si pensi anche al caso in cui un lavoratore, prima destinato a n°10 mansioni diverse per la capogruppo venga destinato a svolgerne solo una o due (ad esempio inserimento fatture) ma per più aziende del gruppo. Queste mansioni lo impegnano per l’intera giornata di lavoro e corrispondono sempre al medesimo profilo di inquadramento, ma lo impoveriscono e lo impoveriranno sempre più.

In precedenza c’erano ottime possibilità di ottenere, in entrambi i casi, l’accertamento dell’illegittimità della condotta datoriale.

**E ora?**

Ora queste condotte potrebbero essere ritenute legittime anche se, a ben vedere, un’interpretazione costituzionalmente orientata del primo comma dell’art. 2103 c.c. dovrà passare per la salvaguardia e tutela del bene della dignità e della professionalità (intesa come back ground e accrescimento; equivalenza statica e dinamica), salvo che si sia in presenza di **comprovate ragioni organizzative** che il giudice possa nel caso specifico ritenere prevalenti (41 cost. 1° comma).

L’ancoraggio normativo di questa interpretazione, a seconda dei casi, potrebbe risiedere nell’art. 2087 c.c. (soprattutto nel caso di ripetitività delle mansioni), e nei principi costituzionali, in particolare nell’art. 4 (diritto al lavoro “**secondo le proprie possibilità e la propria scelta**”), nella dignità della persona (art. 2-“la Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell’uomo sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità”), e nell’art. 41, 2° comma (l’iniziativa economica privata non può svolgersi…. In modo da recare danno alla dignità umana”, ecc.).

In questi casi sarà senz’altro più complesso tutelare la professionalità dal lavoratore, ma non impossibile: quanto più forte sarà la motivazione della modifica organizzativa adottata **(es: per salvaguardare il posto di lavoro, per evitare un trasferimento in luogo lontano, ecc.**), tanto più complesso sarà garantire il “vecchio” concetto di equivalenza; quanto più debole (o inesistente) la motivazione e prova della modifica organizzativa, tanto più dovrà continuare a prevalere il “vecchio” concetto di equivalenza e la tutela del valore dignità.

**7) Il nuovo 2103 c.c. e le disfunzionalità organizzative – Quali le azioni preventive?**

In un’ottica di miglioramento continuo e di allineamento con i mercati di riferimento le organizzazioni necessitano di rivedersi e di riorganizzarsi anche rispetto ai ruoli aziendali.

Questo può avvenire in alcuni casi accrescendo le responsabilità e ampliando le attività previste dal ruolo (ad es. *front office* delle compagnie assicurative e delle banche, ai quali oggi spesso viene chiesto di svolgere attività di vendita) altre volte rischiando di depauperarla, come negli esempi che abbiamo poc’anzi fatto (necessità di ottimizzare la produzione accorpando la funzione su un’unica risorsa).

Come già detto, una buona prassi per portare il lavoratore a condividere i processi di cambiamento e riorganizzazione di ruoli obiettivi è quella di coinvolgerli nel processo; ciò attraverso la condivisione di informazioni e di obiettivi che facciano comprendere le ragioni di questi cambiamenti.

Talvolta anche i cambiamenti “in positivo” possono essere vissuti con ansia, perché – come ci insegna la psicologia - l’essere umano tende alla stabilità**; e ciò che può facilitare il processo di cambiamento è la fase di coinvolgimento e sensibilizzazione del lavoratore che deve sentirsi parte importante.**

**Sempre la psicologia ci insegna che la persona, se anziché sentirsi vittima** si sente protagonista o quantomeno coinvolta nel processo le sue emozioni cambiano: le risposte probabilmente non saranno negative (la prendo male, reagisco con rabbia o con passività) ma potrebbero attivarsi comportamenti proattivi (mi attivo verso il cambiamento, ne colgo le opportunità).

E la formazione, come dicevamo, ha un ruolo importante in tal senso, in particolar modo la formazione sulla persona.

Ad esempio si può pensare ad un percorso che unisca la condivisione di obiettivi, che sensibilizzi all’importanza di innovarsi per allinearsi ai cambiamenti di mercato, per superare alcune criticità, etc (formazione “motivazionale”) alla formazione sulla persona, aiutando l’individuo ad accogliere il cambiamento anche come opportunità (formazione “motivazionale” specifica); e una formazione sulle nuove competenze che dovranno acquisire (formazione “tecnica”).

Al di là della **“buona volontà” del singolo direttore delle risorse umane**, non dimentichiamo che un percorso di questo tipo trova anche un forte riferimento normativo e poggia sulle questioni che abbiamo esposto in premessa nonché sull’art. 2087 c.c. e sul TU 81/2008 e successive integrazioni e modifiche.

Le aziende si stanno interrogando sulle criticità e sul possibile disequilibrio relazionale e di clima che la nuova norma pone (v. supra)?

Che misure stanno mettendo in campo per prevenire lo stress  (ad esempio all’interno del DVR)?

Ci sono già accordi sindacali sulle mansioni in base al nuovo testo dell’art. 2103 c.c.?

Dal mio punto di vista è molto importante che le aziende, nel momento in cui vogliano procedere a riorganizzare le mansioni, considerino **– a scopo di prevenzione** - i seguenti aspetti:

Sul piano individuale:

1) Selezionare in maniera corretta i lavoratori in base alla loro storia professionale; parlare con i lavoratori, “accompagnarli” nel nuovo reparto con adeguata informazione e comunicazione agli altri dipendenti.

2) Prevedere dei piani di formazione (motivazionale e tecnica) “adeguati” a tutela della professionalità, della dignità e della salute del lavoratore.

Sul piano collettivo:

1) Sul fronte sindacale: esiste nel nuovo 2103 c.c., comma 4°, una previsione che legittima gli accordi sindacali sulle mansioni (ma solo al ribasso); questi concetti (prevenzione mobbing, stress e formazione adeguata) vanno inseriti nella futura contrattazione aziendale in tema, nei DVR, negli accordi di clima per contemperare in maniera trasparente, efficace e condivisa gli interessi dell’azienda con quelli legati alla dignità, alla professionalità e alla salute del lavoratore.

Al riguardo **la dichiarazione comune CGIL-CISL-UIL del 14 gennaio 2016** “Un moderno sistema di relazioni industriali per un modello di sviluppo fondato sull’innovazione e la qualità del lavoro”.

Tra gli altri aspetti questa dichiarazione insiste sulla la riconduzione “alla **contrattazione** delle norme sulle mansioni, che il d.lgs. 81 ha affidato ad accordi individuali”. Questi accordi, del nostro punto di vista, non dovranno essere “al ribasso” come previsto dal comma 4° ma tendere a mantenere e/o valorizzare le professionalità (v. voce partecipazione organizzativa del medesimo protocollo [[6]](#footnote-6)).

Molta importanza viene dedicata specialmente alla contrattazione di secondo livello e alla contrattazione territoriale da sviluppare in realtà caratterizzate da micro, piccole e medie aziende (si pensi ad accordi tra aziende e sindacato per servizi sul territorio quali asili nido o, per quello che qui ci riguarda, per piani formativi).

Notevole importanza viene data alla valorizzazione del lavoro attraverso la **formazione continua**; “l’obiettivo è quello di aumentare la quantità e la qualità degli accordi aziendali/settoriali/territoriali/di distretto e dei progetti formativi delle aziende” anche dei delegati sindacali. “Tale politica di valorizzazione delle risorse umane, che richiede significativi investimenti in termini di innovazione, ricerca e formazione, risulta incompatibile con la mera strategia di riduzione del costo del lavoro perseguita in tutti questi anni”.

Molto spazio viene dedicato al **welfare aziendale e al benessere organizzativo.**

Sempre sul fronte sindacale, la **Carta universale del lavoro della CGIL** (composta da 95 articoli che rifondano l’intero diritto del lavoro e sarà trasformata in proposta di legge ad iniziativa popolare sulla quale è ad oggi in corso la raccolta firme nelle aziende) prevede tra le altre questo:

art. 3: **Diritto ad un lavoro decente e dignitoso** : “ogni persona ha diritto ad un lavoro decente e dignitoso, che si svolga nel rispetto della professionalità e con condizioni di lavoro eque”

art. 17: **Diritto ai saperi**

…

3. La formazione professionale e continua per i lavoratori deve assicurare modalità trasparenti, adeguate e verificabili di acquisizione di conoscenze e certificazione delle competenze riconosciute nel mercato del lavoro e delle professioni **e consentire l’accesso a lavori di qualità**.

4. Le varie modalità di formazione dei giovani volte a favorire il loro accesso al mercato del lavoro e delle professioni devono assicurare l’efficacia del sistema di apprendimento e il suo orientamento anche verso l’anticipazione dei cambiamenti tecnologici e organizzativi e verso la soddisfazione di nuovi bisogni da parte della società e dei territori.

5. La Repubblica garantisce che venga assicurato a tutti l’accesso a nuove tecnologie digitali al fine di combattere nuove forme di esclusione sociale legate al divario digitale.

6. **La formazione continua è componente essenziale dell’attività di lavoro** e della qualità della stessa, e da essa non possono derivare conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore sul piano delle tutele previdenziali. Tutti i lavoratori hanno diritto a congedi, nonché ad altre agevolazioni per la formazione e la formazione continua, secondo modalità previste dalla legge e dai contratti collettivi o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi, ove applicabili. In assenza di tali accordi collettivi, il lavoratore autonomo esercita il proprio diritto tenuto conto delle esigenze del committente.

7. **La riqualificazione professionale di lavoratori adulti** deve essere favorita con ogni mezzo, anche tenuto conto delle caratteristiche e dei bisogni individuali e familiari, dell’innovazione tecnologica e degli orientamenti del mercato del lavoro. La legge appresta le misure idonee a tal fine, anche con forme di cooperazione tra pubblico e privato.

…..

**8) Conclusioni**

Fatte tutte queste premesse, chiaramente siamo per favorire i processi di cambiamento organizzativo (ad esempio attraverso l’attribuzione di incarichi diversi) purché:

* sia motivato in maniera congrua e trasparente
* sia adeguatamente governato (formazione motivazionale e tecnica)
* sia quanto più possibile rispettoso della professionalità, della dignità e della salute del lavoratore e tenendo conto che il concetto di equivalenza non può dirsi definitivamente uscito dal nostro ordinamento, per le ragioni che ho spiegato
* sia quanto più possibile condiviso con il sindacato

Quanto più motivate, trasparenti e “giuste” **(rispettose del “vecchio” concetto di equivalenza)** saranno le scelte, tanto più saranno accettate.

1. Relazione al convegno “Potere direttivo e ius variandi: recenti orientamenti e riforma”, organizzato da AIDP, AGI con il patrocinio dell’Ordine degli avvocati di Milano il 1° marzo 2016. [↑](#footnote-ref-1)
2. <http://www.giuslavoristi.it/wp-content/uploads/2015/07/A.-Rosiello-Relazione-Convegno-AGI-del-8.7.2015.pdf> [↑](#footnote-ref-2)
3. <http://www.ilfattoquotidiano.it/2016/01/20/jobs-act-e-licenziamenti-disciplinari-la-giustizia-sommaria-dei-datori-di-lavoro/2388655/> [↑](#footnote-ref-3)
4. G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve alla Riforma "Jobs Act"*, Wolters Kluwer-CEDAM, 2016, pag. 517 ss. Contributo di Elena Gramano (pag. 537): “**Oggi** i contratti collettivi, nell’articolare gli inquadramenti, non perseguono il fine di individuare uno spettro di mansioni cui il lavoratore possa essere adibito, ma assolvono al ben diverso compito di classificare le mansioni onde consentire l’applicazione a ciascun livello del medesimo trattamento economico e normativo”. [↑](#footnote-ref-4)
5. <http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/MS/Normativa/Documents/TU%2081-08%20-%20Ed.%20Settembre%202015.pdf> ; questo documento è molto utile anche per i collegamenti ipertestuali. [↑](#footnote-ref-5)
6. “PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA si tratta di un’ area che riguarda anche e in particolare le PMI e le Reti, nella quale concorrere alla innovazione dei processi produttivi e alla qualificazione del lavoro (collaborazione sui piani progettuali e organizzativi funzionali alle scelte di business e commerciali, sulla innovazione tecnologica e digitale, sulla diversificazione / specializzazione / implementazione / diffusione delle capacità e delle competenze professionali innovative in particolare delle nuove generazioni)” [↑](#footnote-ref-6)