Studio BBM Associati

DIPENDENTI MANSIONI PROMISCUE: REGOLE, LIMITI E GESTIONE DEL RISCHIO

N. 91 | 13 Maggio 2024 | Paghe e lavoro

DMZ AGGIORNA N. 91 DEL 13 MAGGIO 2024

Le mansioni attribuite al lavoratore subordinato possono essere diverse, talvolta corrispondenti a livelli di inquadramento differenti. Questa fattispecie impone, in termini di inquadramento del dipendente, l'individuazione di un criterio di prevalenza che può essere effettuata dal datore di lavoro sulla base di una mera contrapposizione quantitativa delle mansioni svolte oppure attraverso una attenta analisi qualitativa utile ad individuare la mansione maggiormente significativa sul piano professionale (mansione primaria e caratterizzante).

Potere organizzativo del datore di 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 legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

Durante il rapporto di lavoro il lavoratore può essere adibito ad altre mansioni, rispetto a quelle dedotte in contratto, purché riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

Il datore di lavoro può assegnare temporaneamente il dipendente a mansioni superiori:
per ragioni di ordine sostitutivo di un altro lavoratore assente, fino al suo rientro;

- per qualunque altra ragione, per un periodo di tempo limitato (pari almeno a 6 mesi o al maggiore termine individuato dalla contrattazione collettiva) al cui termine il lavoratore ha diritto all'inquadramento superiore.

L'attribuzione del lavoratore a mansioni inferiori, operata unilateralmente dal datore di lavoro, è vietata in linea generale con eccezione dei casi di:

- modifica degli assetti organizzativi aziendali, tale da incidere sulla posizione del lavoratore stesso;
- sussistenza delle condizioni previste dai contratti collettivi (patto di demansionamento).

In ogni caso però al lavoratore deve essere garantita la stessa categoria legale e le nuove mansioni possono appartenere solo al livello di inquadramento immediatamente inferiore nella classificazione contrattuale.

Trasparenza contrattuale – L'assegnazione ad un livello diverso o di mansioni promiscue a parità di livello deve avvenire con una comunicazione scritta, ma anche con la sottoscrizione di un'informativa che aggiorni il dipendente su tutti gli istituti soggetti a variazione in conseguenza del cambio di livello, ad esempio, la retribuzione, l'eventuale preavviso, le eventuali nuove mansioni assegnate.

È necessario consegnare al dipendente l'informativa relativa a tutti gli ulteriori aspetti economici e normativi del rapporto.

Tutela assicurativa INAIL – Nella copertura del rischio cui si espone il lavoratore subordinato in relazione all'attività che svolge sono ricomprese, la mansione prevalente dedotta in contratto e
ogni operazione complementare che sia indispensabile per effettuare la lavorazione principale;

- qualsiasi operazione sussidiaria, legata in modo indiretto al ciclo produttivo od operativo dell'azienda, per il completo svolgimento del quale non sarebbe indispensabile.

Le operazioni complementari e sussidiarie sono comprese nella lavorazione principale e ne seguono il riferimento classificativo in presenza delle seguenti condizioni:

1. sono svolte dallo stesso datore di lavoro che esercita la lavorazione principale;
2. sono in connessione operativa con l'attività principale, connessione che deve ritenersi sussistente quando le operazioni complementari e sussidiarie sono correlate a quella principale da un rapporto di natura non soltanto tecnica, ma anche esclusivamente funzionale, che ne consenta uno svolgimento ottimale e la realizzazione più agevole, completa e rapida delle finalità aziendali.

In presenza di mansioni promiscue non complementari né sussidiarie, occorre invece attribuire una tariffazione promiscua, in sede di denuncia delle retribuzioni, agli emolumenti erogati al lavoratore, anche percentualizzando la retribuzione imponibile erogata.

Lo Studio resta a completa disposizione.

Scarica il PDF originale

Versione online: https://bbmassociati.it/newsletter/dipendenti-mansioni-promiscue-regole-limiti-e-gestione-del-rischio/