

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3497 di giovedì 05 marzo 2015

Jobs Act: le modifiche in materia di ispezioni e formazione

Il Jobs Act e i decreti attuativi introducono varie novità: dall'Agenzia Unica per le ispezioni alla possibile fine dell'obbligo di formazione per i lavoratori demansionati. Ne parliamo in un'intervista con Sebastiano Calleri, responsabile sicurezza Cgil.

Roma, 5 Mar ? In questi mesi PuntoSicuro ha pubblicato [diversi articoli](#) per raccontare le conseguenze che il cosiddetto **Jobs Act**, la [legge delega per la riforma del lavoro](#), potrà avere su molti temi relativi alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Conseguenze che potranno essere, secondo i pareri, positive o negative, ma che è necessario assolutamente conoscere per comprendere la direzione e gli intenti del legislatore in materia di sicurezza.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0342E] ?#>

Come indicato in una nostra [breve news](#), ad esempio nei **decreti** attuativi che sono stati esaminati dal [Consiglio dei Ministri](#) tenuto a Palazzo Chigi lo scorso 20 febbraio 2015 c'è un punto che potrebbe rendere facoltativo l'obbligo della formazione alla sicurezza quando si è demansionati. E ricordiamo che, Decreto 81 alla mano, l'articolo 37 sulla formazione indica invece chiaramente che la formazione deve avvenire in occasione anche del *trasferimento o cambiamento di mansioni*.

Cosa dice precisamente il decreto attuativo relativo al demansionamento sul tema della formazione? Che succede se il decreto attuativo dovesse essere approvato senza modifiche?

Riportiamo a questo proposito l'**articolo 55 del decreto attuativo** relativo a nuovi contratti, demansionamento e precariato, nella versione discussa ma non ancora definitiva:

TITOLO IV

DISCIPLINA DELLE MANSIONI

ART. 55

(Mutamenti delle mansioni)

1. L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

«2103. 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 di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore.

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.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste da contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nelle ipotesi di cui al secondo e quarto comma, il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, ultimo comma, o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 10 settembre 2003, n. 276, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione

dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

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

Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo».

2. L'articolo 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, è abrogato.

Altri due punti che è necessario chiarire in merito al Jobs Act sono relativi alla **legge-delega sulla normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro** di cui, ad oggi, si sa poco o nulla e all' Agenzia unica delle ispezioni del lavoro a cui si fa cenno nel Jobs Act approvato a dicembre e a cui sarebbe dedicato un decreto attuativo che è ancora in fase di definitiva formulazione.

Ricordiamo brevemente quanto indicato nel Jobs Act riguardo alla delega sulla sicurezza:

(...)

5. Allo scopo di conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, uno o più decreti legislativi contenenti disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese.

(...)

Cosa dice il decreto attuativo relativo all'Agenzia Unica? Quale sarà il futuro delle ispezioni del lavoro in Italia? E cosa è stato ad oggi della delega "in materia di igiene e sicurezza sul lavoro"?

Per dare qualche risposta a queste domande, specialmente in merito al tema del rapporto tra formazione e demansionamento, abbiamo intervistato **Sebastiano Calleri**, il Responsabile Salute e Sicurezza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (Cgil) nazionale, che nei giorni scorsi ha sollevato il problema della formazione nei lavoratori demansionati.

Oltre a rispondere alle nostre domande il dirigente sindacale si sofferma sulla Commissione di inchiesta sugli infortuni sul lavoro e illustra brevemente la posizione più generale della Cgil sulla legge delega per la riforma del lavoro.

Come sempre diamo ai nostri lettori la possibilità di ascoltare l'intervista o di leggerne una parziale trascrizione.

Articolo e intervista a cura di Tiziano Menduto

Vediamo intento di capire se che è successo in relazione alla delega contenuta nel Jobs act per legiferare in materia di tutela della sicurezza e salute secondo i criteri della semplificazione e razionalizzazione... Mi pare che ad oggi non se ne sia fatto nulla...

Sebastiano Calleri: Sì, al momento non si hanno notizie di uno sviluppo su questa delega e la cosa può essere interpretata in vari modi. Ossia che non siano ancora maturati nel governo intenzioni precise o orientamenti precisi, perché sappiamo che su questo c'è anche un grande dibattito che non coinvolge solo le parti sociali propriamente dette ma anche la Commissione Consultiva nazionale ex articolo 6, che su questo ha avuto un grandissimo dibattito (...). Se semplificare significa applicare le norme meglio, siamo d'accordo, se significa abolire ridondanze che non permettono di sviluppare un positivo clima di prevenzione e protezione e anche un positivo lavoro al loro interno siamo d'accordo, se bisogna semplificare sulla formazione e eliminare dualità di procedure siamo d'accordo. Se ci si dice se siamo d'accordo di abolire la valutazione dei rischi alle piccole e

medie imprese non siamo d'accordo ovviamente....

Credo che poi nel provvedimento già approvato a dicembre ci fosse già il riferimento ad un Agenzia Unica per le ispezioni...

SC: C'è una delega del Jobs Act dedicata espressamente a questo. Doveva andare in Consiglio dei Ministri il 20 febbraio. Non ci è andata.

Noi abbiamo accolto positivamente questa cosa perché la **bozza di decreto rispetto all'Agenzia Unica** non ci piaceva affatto e non ci piaceva per due motivi.

Uno perché è una delega come al solito senza alcuna risorsa, cioè a invarianza della finanza pubblica. E' una riorganizzazione basata sul risparmio economico nella quale si prevede l'abolizione, per esempio, delle Direzioni Territoriali del Ministero del lavoro e anche di quelle interregionali nell'ottica della razionalizzazione, ma in realtà di un accorpamento e di un taglio di fondi. Non si dice poi nulla di quello che l'Agenzia farà.

Vi dico solo una chicca che era contenuta nella Relazione Illustrativa del provvedimento: c'è l'ispettore, fa il suo lavoro sul territorio e quindi non ha bisogno di un ufficio per tutta la settimana, e poi torna una volta a settimana a scaricare le pratiche all'interno della struttura. Questo è un modo di vedere le cose che non ci soddisfa. Primo perché in realtà le professionalità presenti all'interno dei servizi ispettivi del Ministero del Lavoro (...) sono professionalità multiformi che hanno bisogno di formazione (...) e soprattutto hanno bisogno di mezzi (...).

Crediamo che anche questa sia un'operazione da fare con molta attenzione e molta cautela. Noi non siamo in toto contrari all'Agenzia e alla sua istituzione. Però si deve fare con un criterio di positività di tutti, sia per i lavoratori che ci lavorano dentro e in seconda battuta per i lavoratori che devono essere salvaguardati da questa Agenzia. Non possiamo abbassare né il livello, né il numero delle ispezioni. (...) In realtà le ispezioni sono poche su tutto il territorio nazionale e non si raggiungono dei livelli ottimali.

E poi c'è il **problema del raccordo, del coordinamento con i servizi ispettivi delle Asl** sotto il Ministero della Sanità. Questa è una grossa querelle che sappiamo che parte dall' articolo 117 della Costituzione, dalla volontà di cambiarlo e da tutto quello che c'è sulle Regioni. Ha senso fare un'Agenzia che poi non integra in qualche modo anche le attività di vigilanza delle Regioni? (...).

Lei poi ha raccontato nei giorni scorsi di un particolare che riguarda la formazione e che sarebbe interno ad uno dei decreti attuativi del Jobs Act...

SC: Sì, il **decreto sulla possibilità di demansionamento** (...). Il decreto dice che quando un lavoratore o una lavoratrice viene demansionato, quindi posto in una mansione inferiore rispetto a quella che aveva fino a quel momento? si ricordi che questa cosa nella legislazione fino ad oggi non era possibile? (...) la mancata informazione e formazione specifica alla mansione che si va ad effettuare, non costituisce nullità del demansionamento.

Questo vuol dire in legalese che una persona può essere demansionata e posta a fare un'altra cosa... Le faccio un esempio semplice: se un impiegato di una fabbrica metalmeccanica fa arrabbiare qualcuno e viene demansionato e viene mandato in linea produttiva, può iniziare a lavorare dal giorno dopo senza fare la formazione. E questo non significa nullità del suo mansionamento.

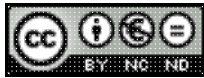
Quale sarà l'azienda che non approfitterà di questa questione? Non è cosa da poco.

Peraltro il Decreto 81 in relazione a questa cosa è molto preciso e dice che la formazione rispetto alla mansione va fatta, se non in alcuni casi specificati, contestualmente all'assunzione se non addirittura prima. Quindi in questo caso noi abbiamo un **vulnus al Decreto 81** ma anche, secondo me, un vulnus più diretto alle condizioni di lavoro delle persone. E questa cosa non va bene...

(...)

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.

Schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 - Approvato dal Consiglio dei Ministri in fase preliminare e non definitiva nel Consiglio del 20 febbraio 2015



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it