

## LIMITI ALLA MOBILITA' DEL DIPENDENTE IN AZIENDA.

Estratto da parere reso in merito.

### 1) posizione all'interno dell'azienda.

Non sussiste allo stato della normativa contrattuale e di legge vigente un Suo diritto a mantenere la posizione di lavoro ricoperta.

Il datore di lavoro può procedere a variazioni nel rispetto però del suo inquadramento contrattuale e della professionalità da Lei acquisita.

Ciò significa che non le possono venir affidate mansioni di categoria inferiore alla settima da Lei ricoperta. Inoltre il datore di lavoro non può neppure adibirla a mansioni di pari categoria che però non rispecchiano la Sua professionalità ( ad esempio adibirla a mansioni di settimo livello quale contabile o amministrativo).

### 2) trasferta.

L'articolo 2103 del codice civile regola la mobilità del dipendente. Il Suo eventuale trasferimento in base a tale articolo deve rispondere a serie esigenze dell'azienda.

Istituto diverso dal trasferimento che presuppone un cambiamento definitivo della sede di lavoro e quindi di uno degli elementi del contratto, è invece la trasferta istituto a carattere temporaneo connesso a specifiche esigenze aziendali.

La trasferta è regolamentata dal Suo contratto collettivo che prevede un distinto trattamento anche economico e fiscale dei compensi. Generalmente la normativa contrattuale non è sufficiente a coprire le esigenze economiche del dipendente che si reca all'estero. Alla stessa si sovrappone spesso la contrattazione individuale e l'istituto del distacco presso società estera.

Per quanto riguarda il Suo diritto ad avere idonea informazione scritta, esso effettivamente sussiste ed è previsto dal **Decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152 Articolo 1 Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.**

La predetta normativa prevede una serie di obblighi di informazione e determinazione scritta delle condizioni di lavoro che incombe sull'imprenditore all'atto dell'assunzione, ma che, a mio avviso riguarda tutte le fasi del rapporto di lavoro.

Premesso quanto sopra, il mio consiglio è di richiedere adeguata informazione scritta in merito ai compiti che Lei andrà a svolgere da cui si possa ricavare anche indirettamente la temporaneità dell'incarico (il documento allegato scritto in inglese mi pare che risponda a tali esigenze), nonché le condizioni di trasferta. Potrebbe essere sufficiente un accordo scritto che assumerebbe valenza di contrattazione individuale.

Dal punto di vista dell'opportunità, Le consiglieri piuttosto che , assumere un atteggiamento rigido chiedendo apposita nota scritta, di adottare invece un atteggiamento di negoziazione pretendendo la stipula di un accordo di natura economico – normativo nell'ambito del quale inserire o esplicitamente o implicitamente con il richiamo ad esigenze contingenti la temporaneità della sede di lavoro.