



**Memoria per l'audizione relativa allo schema di decreto legislativo recante "Misure di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n.183".**

**presso la Commissione Lavoro del Senato della Repubblica  
Audizione del 21 aprile 2015**

*Gigi Petteni - Segretario Confederale Cisl*

Lo Schema di decreto "Misure di conciliazione", nell'attuare la Delega contenuta nell'articolo 1 commi 8 e 9 del Jobs Act, va ad intervenire in un settore strategico non solamente nell'ottica di fare una sintesi tra i bisogni delle persone e quelli delle imprese, ma anche in quella di creare le condizioni per un benessere organizzativo che possa concorrere al conseguimento di maggiore efficienza e produttività, a loro volta elementi imprescindibili per la crescita e lo sviluppo.

Il provvedimento appare come un'attuazione parziale della delega, in quanto non affronta una serie di temi previsti. Sarebbe dunque auspicabile non lasciar cadere l'opportunità di trattare temi quali il congedo obbligatorio di paternità introdotto in via sperimentale dalla Legge 92/2012, o la tax credit per il lavoro femminile. Diverso ragionamento va applicato alla cessione di permessi a colleghi con parenti disabili, in quanto tale previsione è già presente nella contrattazione collettiva e non necessita di un inquadramento legislativo.

Del tutto apprezzabile l'estensione di alcuni diritti e tutele, come già indicato dalla Corte Costituzionale, ai genitori adottivi ed affidatari, nonché a genitori lavoratori autonomi e liberi professionisti. Particolarmente apprezzabile l'inserimento del diritto all'automatismo della prestazione, ovvero al riconoscimento del diritto all'indennità di maternità anche in presenza di omesso versamento dei contributi dovuti da parte del committente, per le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata INPS non iscritte ad altre forme obbligatorie.

D'altro canto piuttosto timido appare l'insieme di interventi previsti, a partire dalla constatazione che le disposizioni si applicano in via sperimentale per il solo anno 2015, in attesa di ulteriori decreti attuativi del Jobs Act che individuino adeguata copertura finanziaria per gli anni a venire.

Un elemento di interesse riguarda l'estensione della fruibilità temporale del congedo parentale, anche in relazione al "prolungamento" per figlio con handicap in condizione di gravità, e del diritto alla percezione dell'indennità. Si segnala però in tema che le proposte della Cisl riguardavano l'estensione di suddetto congedo sino ai diciotto anni di vita del figlio, per consentirne l'utilizzo durante la delicata fase adolescenziale. Inoltre non è chiaro perché l'indennità per il genitore lavoratore con reddito individuale inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (prevista dal comma 3 dell'art.34 del D.lgs.151/01) non debba godere della pari estensione ai 12 (o 18, come nella proposta Cisl) anni del figlio. Sono proprio le famiglie a reddito più basso a meritare maggiore attenzione nelle tutele retributive.

Altro elemento di interesse è la riduzione dei termini di preavviso per la fruizione del congedo parentale, anche in maniera frazionata, che riconosce il ruolo che le flessibilità hanno nella possibilità di gestione dei carichi familiari per i lavoratori, lasciando sussidiariamente alla contrattazione collettiva la possibilità di intervenire per la modalità frazionata.

Un ulteriore elemento di interesse riguarda l'introduzione di un congedo per le donne vittime di violenza di genere, misura positiva e coerente sia con la visione Cisl declinata nella "Piattaforma sulla Prevenzione della



violenza sulle donne e i minori” sia con il “Piano Nazionale Antiviolenza” di cui auspichiamo la piena operatività.

Positivo il recepimento dell’istanza della Cisl di ancorare legislativamente la possibilità di fruizione frazionata del congedo parentale, in modalità sussidiaria rispetto alla contrattazione collettiva, anche con l’obiettivo di poter finalmente veder definite le modulistiche e norme operative che ne consentono l’effettiva fruibilità. A supporto della diffusione dei cd. “part-time lunghi”, più favorevoli al supporto delle esigenze di conciliazione famiglia/lavoro e della tutela retributiva, si propone di permetterne la fruizione in misura pari ad un quarto, e non alla metà, dell’orario medio giornaliero. Inoltre si ritiene grave l’esclusione della cumulabilità con altri permessi e riposi, in quanto non solo si esclude la compatibilità con i riposi cd. di allattamento, ma soprattutto si esclude la compatibilità con i permessi frazionati ex lege 104/92 in caso di figlio con handicap grave. Non è definito nello specifico se si tratta di incompatibilità nella giornata, nel mese o nell’anno di riferimento.

Positiva l’introduzione di una norma incentivante il telelavoro, ma la dicitura non appare chiara nelle modalità. Di certo, in linea teorica, non sarebbe condivisibile una norma che, con l’intento di tutelare lavoratori con carichi di cura, vada a ledere i diritti sanciti per altre tipologie di lavoratori svantaggiati.

Senza’altro positiva anche la volontà di riconoscere il ruolo della contrattazione collettiva per la promozione della conciliazione famiglia/lavoro, attraverso un vincolo di finanziamento specifico, ma del tutto incoerente è il mancato coinvolgimento delle parti sociali nella “cabina di regia” e nell’elaborazione di Linee Guida e modelli che favoriscano la contrattazione collettiva. Inoltre il Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello appare di capienza esigua per l’intento proposto.

Per raggiungere l’obiettivo di promuovere la contrattazione collettiva per la conciliazione famiglia/lavoro sarebbe opportuno, complementariamente, anche un intervento nella normativa di defiscalizzazione degli istituti del welfare contrattuale. Un primo intervento potrebbe riguardare la modifica del TUIR, con l’eliminazione del riferimento alle attività ricreative, per consentire che il vantaggio fiscale per l’utilizzazione delle opere e dei servizi di utilità sociale permanga anche nel caso che vengano disciplinate dalla contrattazione collettiva. Il rimando dell’art. 51, comma 2, lett. f) del TUIR al comma 1 dell’articolo 100, prevede infatti che le condizioni di vantaggio fiscale per l’utilizzazione delle opere e dei servizi di utilità sociale debbano essere sostenute volontariamente dal datore di lavoro. Questo fa sì che, assurdamente, il vantaggio fiscale venga meno se il beneficio è contemplato da un accordo collettivo; e probabilmente la finalità ricreativa, contenuta nel comma 1 dell’articolo 100 del TUIR, ha portato a questa interpretazione.

- Si propone dunque di intervenire, nello specifico:
- Estendere la possibilità di fruizione del congedo parentale, entro i limiti previsti, ai diciotto anni del figlio.
- Estendere ai diciotto anni del figlio l’indennità per genitori lavoratori con redditi bassi, coerentemente con la proposta di estendere a tale età la fruibilità temporale del congedo.
- Permettere la fruizione del congedo parentale in misura pari ad un quarto dell’orario medio giornaliero.
- Eliminare l’incompatibilità della fruizione frazionata del congedo parentale con altri permessi e riposi.
- Introdurre il ruolo delle parti sociali nella “cabina di regia” e nell’elaborazione di Linee Guida e modelli che favoriscano la contrattazione collettiva.
- Introdurre una modifica del TUIR che consenta l’applicazione delle condizioni di vantaggio fiscale per l’utilizzazione delle opere e dei servizi di utilità sociale in caso di normazione attraverso un accordo collettivo.

Di seguito le suddette richieste vengono articolate in specifiche proposte di emendamento.



### **Emendamenti all'articolo 7**

All'articolo 7 comma 1 lettera a) sostituire "nei primi suoi dodici anni di vita" con "nei primi suoi diciotto anni di vita".

All'articolo 7 comma 1 lettera b) sostituire "La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero" con "La fruizione su base oraria è consentita in misura pari ad un quarto (25%) dell'orario medio giornaliero".

All'articolo 7 comma 1 lettera b) si propone di sostituire "E' esclusa la cumulabilità" con "E' ammessa la cumulabilità".

### **Emendamento all'articolo 9**

All'articolo 9 comma 1 lettera b) sostituire "fino all'ottavo anno di vita del bambino" con "fino al diciottesimo anno di vita del bambino".

### **Emendamenti all'articolo 24**

All'articolo 24 comma 2 inserire dopo le parole "di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze" la dicitura ", sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale,".

All'articolo 24 comma 3 inserire dopo le parole "da un rappresentante designato dal Ministro dell'economia e delle finanze" inserire la dicitura "da un rappresentante designato da ogni organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa sul piano nazionale,".

All'articolo 24 inserire un comma 4: "4. Al comma 1 articolo 100 del D.P.R. 22.12.1986 n° 917 (TUIR) è eliminata la parola "ricreazione" "





**Memoria per l'audizione sullo 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.**

**presso la Commissione Lavoro del Senato della Repubblica  
Audizione del 21 aprile 2015**

*Gigi Petteni - Segretario Confederale Cisl*

Il decreto in esame completa il quadro costituito dagli sgravi contributivi al contratto a tempo indeterminato, da una parte, e dal contratto a tutele crescenti, dall'altra, finalizzato all'obiettivo dichiarato di rendere di nuovo centrale, dal punto di vista delle convenienze economiche e normative, il lavoro stabile.

Il decreto non contiene l'annunciato "disboscamento" delle tipologie contrattuali, ma si tratta pur sempre di un intervento "di sistema" diretto a ridefinire i confini fra lavoro subordinato e collaborazioni, prefigurando un importante cambio di passo sul contrasto al falso lavoro autonomo, e affidando peraltro alla contrattazione collettiva un ruolo particolarmente delicato ed impegnativo nel superare le false collaborazioni e partite Iva. Ruolo che viene inoltre pienamente confermato, ove già previsto, sull'utilizzo delle altre tipologie contrattuali.

Nelle proposte che riportiamo di seguito sono contenute essenzialmente richieste volte a rendere più ampio e solido tale ruolo, in particolare per quanto riguarda la somministrazione di lavoro, la riconduzione al lavoro subordinato, la disciplina delle mansioni.

Il decreto non ritiene di introdurre una normativa specifica delle varie forme di collaborazione e di lavoro autonomo che rimarranno in essere, come invece sarebbe fin d'ora opportuno. Si tratta di esigenze attuali, in quanto il superamento del contratto a progetto non fa venire meno le collaborazioni coordinate e continuative. Il superamento della normativa di tutela del contratto a progetto, di cui gli artt. da 61 a 69 bis del d.lgs. 276/2003, che restano in vigore solo per i contratti a progetto in atto, evidenzia infatti un vuoto di disciplina per tutte quelle collaborazioni che non confluiranno nel lavoro subordinato, evidenziando l'esigenza almeno di tutele di base (forma scritta, malattia, infortunio, gravidanza ecc..).

Infine chiediamo la cancellazione della clausola di salvaguardia, dettata dai timori circa una eventuale insufficienza delle risorse volte a finanziare le nuove norme, che prevede un aumento della contribuzione a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori autonomi, in totale contraddizione con lo spirito del Jobs Act.

### **Lavoro a tempo parziale**

Appare equilibrato l'intervento che consente l'utilizzo flessibile del part-time, vale a dire del lavoro supplementare e delle clausole flessibili ed elastiche, per i soli casi in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non contenga una specifica disciplina relativa a tali istituti. Va però previsto che, al momento della stipula del patto scritto avanti alle commissioni di certificazione, sia prevista l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale indicata dal lavoratore, dal momento che alcune sedi di certificazione non vedono la presenza sindacale (ad es. ordine provinciale dei consulenti del lavoro, Università...). Va inoltre esplicitato che il rifiuto del lavoratore di prestare lavoro supplementare o aderire a clausole flessibili ed elastiche non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Risponde poi ad una specifica richiesta della Cisl l'allargamento del diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale ad un più vasto ambito di patologie gravi.

Non si coglie appieno, invece, il senso della norma che prevede che il lavoratore possa "chiedere", peraltro per una sola volta, la trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale in luogo del congedo parentale per un periodo corrispondente. Si tratta infatti solo di una richiesta e non di un



diritto alla trasformazione, in alternativa al congedo parentale, peraltro senza alcuna convenienza economica, essendo il congedo indennizzato, a differenza della riduzione di orario conseguente al passaggio a part-time. Nello schema di decreto relativo a maternità e conciliazione è stata invece positivamente inserita una norma che consente la fruizione oraria del congedo parentale, da sempre considerata dalla Cisl uno strumento importante, in caso di mancata regolamentazione della contrattazione collettiva.

Quanto ad un utilizzo più generale del part-time in chiave "conciliativa", sarebbero molto più efficaci incentivi ai c.d. "part-time lunghi", anche a salvaguardia della retribuzione nella delicata fase di crisi socio-economica.

Nello specifico si propone:

\* di aggiungere, nell'art. 4, comma 10, dopo "...avanti alle commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276", la frase "e comunque con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale indicata dal lavoratore"

\* di aggiungere, a fine art. 4, un comma aggiuntivo: "Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento"

### **Lavoro intermittente**

La Cisl ne chiede l'eliminazione, in quanto forma di lavoro particolarmente destrutturata, e del tutto fungibile da altre tipologie presenti nell'ordinamento, quale, ad esempio, il lavoro con voucher.

### **Lavoro a tempo determinato**

Riteniamo opportuna la semplificazione delle modalità per stipulare un ulteriore contratto oltre la durata massima dei 36 mesi, stante il generale rinvio ai contratti collettivi. Tuttavia va specificato, in caso di stipula dell'ulteriore contratto presso la Direzione Territoriale del Lavoro, il diritto del lavoratore di essere assistito da un rappresentante sindacale.

Inoltre va ripristinata la norma, già contenuta nel "decreto Poletti" dello scorso anno, per la quale le proroghe del contratto a termine devono più propriamente riferirsi alla stessa attività lavorativa.

Nello specifico si propone:

\*all'art.17, co.3, aggiungere, alla fine del primo periodo: "... con l'assistenza di un rappresentante sindacale."

\* all'art.19, co.1, aggiungere, dopo il primo periodo: "... solo se le proroghe si riferiscono alla stessa attività lavorativa."

### **Somministrazione di lavoro**

E' apprezzabile la semplificazione della normativa, a valle dei numerosi interventi legislativi che si sono succeduti negli anni. In alcuni casi, tuttavia, la semplificazione rischia di andare a discapito delle tutele dei lavoratori.

Relativamente alla somministrazione a tempo indeterminato, riteniamo positiva l'introduzione del limite quantitativo in alternativa all'elenco di settori ed attività, perché più facilmente verificabile.

Forte perplessità suscita, invece, il mancato richiamo agli obblighi dell'utilizzatore in materia di salute e sicurezza, lasciando in capo solo all'agenzia per il lavoro la responsabilità di tale materia. Ricordando che dal punto di vista direttivo e di controllo il lavoratore in somministrazione è sotto le direttive dell'utilizzatore, si ritiene necessario che sia lo stesso ad avere obblighi in materia di salute e sicurezza su aspetti specifici riguardanti la propria attività lavorativa.

E' inoltre problematica la semplificazione dei contenuti del contratto scritto, perché alcuni elementi soppressi costituiscono informazioni importanti per i lavoratori. In particolare la scomparsa del riferimento, nel contratto scritto, dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili potrebbe dare l'alibi al somministratore per non corrispondere ai lavoratori tutti i trattamenti cui avrebbero diritto, e di conseguenza di non rispettare l'obbligo di parità di trattamento con i dipendenti dell'utilizzatore.



Il problema più serio è senz'altro l'eliminazione del limite di legge alla durata della somministrazione a tempo determinato che va, quanto meno, sostituito con un esplicito rinvio al contratto collettivo del settore delle agenzie di somministrazione.

Nello specifico si propone:

\* all'art.31, co.1, alla fine aggiungere: g) "assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili"

\* all'art.32, co.2, dopo il primo periodo, aggiungere "L'individuazione della durata massima di un contratto di somministrazione a tempo determinato tra gli stessi soggetti, comprensiva di proroghe e rinnovi, è affidata al contratto collettivo applicabile al somministratore"

\* all'art.33, co.4, alla fine aggiungere: "L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi."

### **Apprendistato**

E' positiva, sia nell'apprendistato per la qualifica che per quello di alta formazione, la maggiore integrazione tra formazione sul lavoro e formazione svolta nelle istituzioni formative, con uno spostamento del fulcro su quest'ultima, alla quale viene positivamente affidata la responsabilità primaria della redazione del piano formativo, anche sulla scia della sperimentazione del c.d. Decreto Carrozza, derivante da un accordo sindacale nel settore elettrico.

E' positivo, ma non scontato nella riuscita, il tentativo di rendere omogenea l'organizzazione dell'apprendistato nelle diverse Regioni.

Se tali innovazioni porteranno ad una formazione seria e certificata, si può ritenere giustificato lo sconto retributivo per le ore di formazione.

### **Riconduzione al lavoro subordinato**

E' positivo che il superamento del lavoro a progetto sia affidato principalmente alla contrattazione collettiva. Essa potrà infatti consentire che determinati rapporti di lavoro continuino a svolgersi in modalità di collaborazione, prevedendo discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore. Allo stesso modo la contrattazione potrà, laddove non si ravvisino esigenze specifiche produttive ed organizzative, favorire gli atti di conciliazione circa il rapporto pregresso e le trasformazioni in contratto a tempo indeterminato.

Tuttavia, proprio per favorire questo impegnativo e delicato compito della contrattazione, va individuata una fase transitoria più lunga, spostando al 31 dicembre 2016 la data limite. Ciò andrebbe peraltro ricordato con il prolungamento, a tutto il 2016, degli sgravi previsti a favore del contratto a tempo indeterminato previsti dalla legge di stabilità, per favorire efficacemente la riconduzione del falso lavoro autonomo al lavoro subordinato.

Proprio allo scopo di favorire il ruolo della contrattazione, tra le collaborazioni "fatte salve" vanno eliminate quelle di cui alle lettere b) e d) dell'art.47, co.2 (le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali che richiedono l'iscrizione ad albi professionali e quelle prestate per le associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni), anche perché non si coglie la *ratio* di una norma che, a priori, riconosce autonomia a certe tipologie di collaborazioni. D'altro lato vanno "fatte salve" le collaborazioni rese da coloro che già percepiscono la pensione di vecchiaia, per non favorire il lavoro sommerso. In sintesi, tolti i casi relativi ai pensionati e ai componenti degli organi di amministrazione e controllo di società, deve essere la contrattazione ad individuare le esigenze particolari in cui si può tenere in piedi un contratto di collaborazione.

Detto ciò, se è positiva la riconduzione di tutte le collaborazioni organizzate dal committente al lavoro subordinato, la norma va resa più efficace con alcuni aggiustamenti:



\*Va innanzitutto eliminato il riferimento al “contenuto ripetitivo” della prestazione, che rischia di limitare moltissimo l’ambito di operatività della nuova previsione. Peraltro tale criterio è difficilmente conciliabile con l’orientamento prevalente in giurisprudenza, per il quale il contenuto del lavoro non è di per sé decisivo ai fini della qualificazione del tipo di rapporto. In ogni caso non vi potrà essere una qualificazione del rapporto diversa dal suo effettivo svolgimento (cfr. Corte Cost. n. 115/1994).

\*Il quadro andrebbe poi completato con la individuazione di criteri specifici di presunzione di lavoro subordinato che renderebbero più certa l’individuazione dei rapporti da trasformare nonché più agevole l’attività ispettiva di contrasto agli abusi.

\*Le esigenze di cui dovrà tenere conto la contrattazione, al fine di fare salve alcune collaborazioni, dovranno essere quelle aziendali, oltre che quelle di settore.

Va, infine, previsto, con una sezione aggiuntiva, una sorta di “Statuto del lavoro autonomo scelto”, stabilendo per le collaborazioni coordinate e continuative non ricondotte al lavoro subordinato, così come per le Partite Iva con certe caratteristiche (iscrizione alla Gestione separata Inps, limiti di reddito,...) il riconoscimento di tutele essenziali come il contratto in forma scritta, la sospensione del contratto in caso di malattia, gravidanza, infortunio, il rafforzamento delle forme assistenziali.

Nello specifico si propone:

\*all’art.47, co.1, sostituire le parole “A far data dal 1 gennaio 2016” con “A far data dal 1 gennaio 2017” ed eliminare “di contenuto ripetitivo”

\* all’art.47, co.2, lett. a), alla fine aggiungere “o azienda”

\* all’art.47, co.2, lettera b) sostituire “alle collaborazioni prestate nell’esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l’iscrizione in appositi albi professionali” con “alle collaborazioni rese da coloro che già percepiscono la pensione di vecchiaia”.

\* all’art.47, co.2, cancellare la lettera d).

### **Superamento dell’associazione in partecipazione con apporto di lavoro**

La cancellazione dell’associazione in partecipazione con apporto di lavoro rientra tra le prioritarie richieste della Cisl; l’utilizzo di tale tipologia contrattuale, fonte di discontinuità lavorativa e sottotutela, è infatti spesso servita per mascherare rapporti di lavoro subordinato.

### **Lavoro accessorio**

E’ stata accolta la richiesta Cisl di non aumentare il limite ( di 2.000 euro) utilizzabile da ciascun committente. Tale ampliamento sarebbe stato contraddittorio con l’obiettivo del riordino e della semplificazione delle tipologie contrattuali, nella prospettiva di considerare il contratto di lavoro a tempo indeterminato come la forma “comune” di rapporto di lavoro. E’ invece utile l’aumento del limite per il lavoratore .

E’ stata anche accolta la nostra richiesta di dare tracciabilità allo strumento del voucher, attraverso la comunicazione telematica.

### **Disciplina delle mansioni**

In tema di mansioni lo schema di decreto riscrive interamente l’art. 2103, del codice civile (art. 13, Stat. Lav.), in un’ottica di flessibilità, anche *in peius* per il lavoratore, che richiede un esercizio attento da parte della contrattazione collettiva e delle sedi sindacali di assistenza del lavoratore.

Attualmente infatti nel nostro ordinamento non è ammesso il demansionamento, se non per ipotesi eccezionali, ed il lavoratore può essere spostato solo a mansioni superiori o professionalmente equivalenti





alle ultime effettivamente svolte. Lo schema di decreto in esame invece ammette in più ipotesi l'assegnazione a mansioni inferiori, anche in via unilaterale, da parte dell'imprenditore.

Occorre innanzitutto attentamente valutare la conformità dello schema di decreto al criterio di delega, di cui all'art. 1, comma 7, lett. e), legge n. 183/2014, dal momento che si ammette la revisione della disciplina delle mansioni solo "in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi". Si tratta infatti di capire quali siano e chi definisce tali parametri. A nostro avviso non potranno che essere determinati dal datore di lavoro in accordo con le rappresentanze sindacali in azienda, in una logica di partecipazione al miglioramento dell'organizzazione del lavoro.

In tale contesto si propone dunque:

\*di affidare alla contrattazione collettiva, anche aziendale, la possibilità di assegnare il lavoratore ad un livello inferiore non solo nelle "ulteriori ipotesi", di cui al comma 4, dell'art. 55, ma in particolare proprio in caso di "modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore" (art. 55, comma 2);

\*di togliere, all'art. 55, comma 3, il "non", nel senso che il mancato adempimento dell'obbligo formativo, in caso di mutamento di mansioni, "determina comunque la nullità dell'atto di Assegnazione alle nuove mansioni;

\*di togliere dall'art. 55, comma 5, la frase: "fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa", perché riferita ad elementi di non agevole accertamento;

\*di aggiungere nell'art. 55, comma 6, in maniera analoga che in materia di part time, dopo "...avanti alle commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276", la frase "e comunque con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale indicata dal lavoratore", dal momento che alcune sedi di certificazione non vedono la presenza sindacale (ad es. ordine provinciale dei consulenti del lavoro, Università..);

\* di togliere dall'art. 55, comma 7, la frase "salva diversa volontà del lavoratore", stante i possibili abusi a cui si può prestare il mantenimento di tale previsione in un contesto di minore stabilità del rapporto di lavoro, per gli assunti dopo il 7 marzo 2015.

