

**Scheda di lettura e commento
dello 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.**

a cura di Marco Lai e Livia Ricciardi

Lavoro a tempo parziale (artt. 2 - 10)

Si interviene sull'utilizzo flessibile del part-time, vale a dire sul lavoro supplementare e sulle clausole flessibili (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa) ed elastiche (relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa), per i soli casi in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non contenga una specifica disciplina relativa a tali istituti, stabilendo che:

- nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il datore di lavoro può richiedere lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 15 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto pari al 15 per cento
- le parti possono concordare, in sede di commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del d.lgs.n. 276/03, clausole flessibili e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche. Tali clausole devono prevedere, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variare in aumento la durata della stessa, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale. Il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 15 per cento.

Si amplia inoltre il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, che riguarda, al momento, solo i lavoratori affetti da patologie oncologiche, anche ai lavoratori affetti da gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

E' riconosciuta la priorità nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale se le stesse patologie riguardano il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento.

Infine, viene introdotta la possibilità, per il lavoratore, di richiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Appare equilibrato l'intervento che rende esigibili le flessibilità del part-time in assenza di contrattazione collettiva.

Risponde 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 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 cd. "part-time lunghi", anche a salvaguardia della retribuzione nella delicata fase di crisi socio-economica.

Lavoro intermittente (artt. 11 – 16)

Questa tipologia contrattuale non viene modificata.

La Cisl ne chiede l'eliminazione.

Lavoro a tempo determinato (artt. 17 – 27)

La regolamentazione viene modificata nei seguenti punti:

- resta ferma la durata massima di 36 mesi per il contratto a tempo determinato, ma viene eliminato tale limite per il contratto di somministrazione a tempo determinato;
- viene semplificata la possibilità di stipulare un ulteriore contratto oltre la durata massima di 36 mesi: tale possibilità viene limitata ad un solo contratto individuale della durata massima di 12 mesi stipulato presso la Direzione Territoriale del Lavoro, eliminando il rinvio ad avvisi comuni tra le parti collettive, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- rimane fermo il numero massimo di 5 proroghe, nell'ambito dei 36 mesi complessivi, ma viene cancellata la condizione che le proroghe debbano riferirsi alla stessa attività lavorativa;
- mentre viene confermata la norma che prevede, in caso di riassunzione dello stesso lavoratore entro 10 o 20 giorni (per contratti rispettivamente inferiori o superiori a 6 mesi) la trasformazione a tempo indeterminato del secondo contratto, viene cancellata quella che prevedeva, in presenza di due assunzioni successive a termine, effettuate senza soluzione di continuità, che il rapporto di lavoro venisse considerato a tempo indeterminato dalla stipulazione del primo contratto;
- fermo restando il limite del 20% per il numero complessivo di contratti a tempo determinato in riferimento al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al

1° gennaio dell'anno di assunzione o, se l'attività inizia in corso di anno, all'organico presente alla data dell'assunzione, la possibilità di individuare limiti diversi viene affidata non più alla sola contrattazione nazionale, ma anche alla contrattazione aziendale;

- viene esplicitato, come precedentemente chiarito in via amministrativa, che in caso di violazione del limite, di legge o di contratto, al numero complessivo di contratti a termine, scatta la sola sanzione pecuniaria amministrativa, restando esclusa la trasformazione in contratto a tempo indeterminato
- non viene modificata la disciplina della decadenza per l'impugnazione del contratto a tempo determinato, ma si precisa che nei casi di conversione a tempo indeterminato l'indennità risarcitoria, nella misura compresa tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, è onnicomprensiva, ristorando per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, come stabilito dalla legge n.183/2011 e dalla Sentenza della Corte Costituzionale n.303/2011.

A fronte dell'eliminazione del limite dei 36 mesi per la durata del contratto di somministrazione a tempo determinato, va inserito un esplicito rinvio al contratto collettivo del settore delle agenzie di somministrazione.

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 lavoratore di essere assistito da un rappresentante sindacale.

Le proroghe del contratto a termine devono inoltre più propriamente riferirsi alla stessa attività lavorativa.

Somministrazione di lavoro (artt. 28 – 38)

Viene modificato l'ambito di applicazione della somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff leasing) sostituendo l'elenco di settori e attività indicati dalla legge con una percentuale pari al 10%, salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Viene eliminato il limite di durata di 36 mesi per la somministrazione a tempo determinato, mentre rimane inalterata la norma che affida ai contratti collettivi nazionali l'individuazione di limiti quantitativi nonché quella che rinvia la disciplina delle proroghe al contratto nazionale delle agenzie di somministrazione

Scompare la possibilità di ammettere, mediante accordo sindacale, l'utilizzo del lavoro somministrato anche presso unità produttive nelle quali si sia proceduto a licenziamenti collettivi o nelle quali sia operante una cassa integrazione con riferimento a lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione.

Non sono richiamati esplicitamente gli obblighi dell'utilizzatore in tema di salute e sicurezza, è tuttavia da ritenere che questi permangano in base all'art. 3, comma 5, d.lgs. n. 81/2008.

Scompare il diritto dei lavoratori somministrati ad essere informati sui posti vacanti presso l'utilizzatore.

Pur restando inalterati gli obblighi retributivi e contributivi di somministratore e utilizzatore, nonché la loro responsabilità in solido, gli elementi da riportare nel contratto scritto vengono semplificati, eliminando i riferimenti a tali obblighi.

La disciplina delle impugnazioni viene completata precisando che nei casi di conversione l'indennità, compresa tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, è onnicomprensiva, includendo quindi le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la ricostituzione del rapporto di lavoro, come stabilito dalla legge n.183/2010 e dalla Sentenza della Corte Costituzionale n.303/2011.

Scompare la norma che consentiva al somministratore e all'utilizzatore di pattuire un compenso per i servizi resi a quest'ultimo in relazione alla missione, all'impiego e alla formazione del lavoratore per il caso in cui, al termine della missione, l'utilizzatore assumesse il lavoratore.

Viene eliminata la fattispecie della somministrazione fraudolenta, ferme restando le ipotesi di somministrazione irregolare, comprese quelle di cui all'art.18 del d.lgs. 276/03.

In generale si è operata una semplificazione della normativa, a valle dei numerosi interventi legislativi che si sono succeduti negli anni. In alcuni casi la semplificazione rischia di andare a detrimento delle tutele dei lavoratori.

Relativamente alla somministrazione a tempo indeterminato, riteniamo che un limite quantitativo, in alternativa all'elenco di settori ed attività, sia più facilmente verificabile.

L'eliminazione del limite di legge alla durata della somministrazione a tempo determinato va, quanto meno, sostituito con un esplicito rinvio all'individuazione di un limite massimo di durata da parte del contratto collettivo del settore delle agenzie di somministrazione.

Perplessità suscita il mancato richiamo agli obblighi dell'utilizzatore in materia di salute e sicurezza.

E' problematica, infine, 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.

Apprendistato (artt. 39 – 45)

Non viene modificato l'apprendistato professionalizzante, mentre vengono in parte ridisegnati l'apprendistato di primo e terzo livello, vale a dire l'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale, che viene così rinominato, e l'apprendistato di alta formazione e ricerca, al fine di renderli realmente coerenti con le norme relative all'alternanza scuola – lavoro. Entrambe le tipologie di apprendistato integreranno in maniera organica la formazione e il lavoro, in un sistema duale, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale delle professioni, a partire dal fatto che il piano formativo individuale sarà predisposto non più dall'impresa ma dalla istituzione formativa di provenienza dello

studente con il coinvolgimento dell'impresa. Stante l'attuale riparto di competenze legislative tra Stato e Regioni, la regolamentazione dei profili formativi rimane affidata alle Regioni; viene tuttavia introdotto un protocollo tra azienda ed istituzione formativa, redatto sulla base di uno schema nazionale, che dovrebbe semplificare l'utilizzo dell'apprendistato.

Per quanto riguarda l' apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale, accanto al percorso tradizionale nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione, regolamentato dalle Regioni, nel quale viene prevista come novità la possibilità di prorogare la durata del contratto da tre a quattro anni, viene messo a regime il percorso introdotto sperimentalmente (sulla base di un importante accordo sindacale con l' Enel) dall'art.8-bis legge n.128/2013 (il decreto del Ministro Carrozza). Questo percorso alternativo prevede la stipula di contratti di apprendistato, di durata non superiore a tre anni, rivolti ai giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali, per l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore. Viene eliminata la possibilità di trasformare questa tipologia di apprendistato in apprendistato professionalizzante dopo il conseguimento della qualifica.

Per attivare il contratto di apprendistato, in entrambi i percorsi sopra menzionati dovrà essere stipulato un protocollo tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'istruzione, sentita la Conferenza Stato-Regioni, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi, il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, i requisiti delle imprese.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

Per quanto riguarda il contratto di apprendistato per alta formazione e ricerca, per agevolarne la attivazione si prevede, anche qui, che il datore di lavoro sottoscriva un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, o con l'ente di ricerca, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'istruzione, sentita la Conferenza Stato-Regioni, che stabilisca l'entità e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro.

Anche in questo caso, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

Per le due tipologie dell'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, vengono eliminati gli obblighi di stabilizzazione per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, che condizionano l'assunzione di nuovi apprendisti alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti. Tali obblighi restano per la sola tipologia dell'apprendistato professionalizzante.

Per tutte e tre le tipologie di apprendistato, si chiarisce che, durante il periodo di apprendistato, trova applicazione, in caso di licenziamento ingiustificato, il nuovo regime sanzionatorio introdotto dal decreto sulle tutele crescenti, con la specifica che nel contratto di apprendistato per la qualifica costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa di provenienza. Resta fermo il recesso con preavviso al termine dell'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. A seguito di ulteriori approfondimenti con il Ministero del Lavoro e quello dell'Istruzione, previsti anche in relazione all'emanazione dei decreti attuativi, sarà più agevole valutare la normativa, resa complessa dall'intreccio di competenze tra Stato e 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:

Lavoro a progetto, collaborazioni coordinate e continuative, partite Iva (artt. 47 - 49)

Dall'entrata in vigore del decreto in esame non si potranno stipulare nuovi contratti a progetto e quelli in atto resteranno in vigore fino a scadenza. Dal 1° gennaio 2016 si applicherà la disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in "prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro". Ciò vale per le collaborazioni coordinate e continuative, per il lavoro a progetto, e per le partite Iva. Per il settore pubblico, in attesa del riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione, tale previsione trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2017. Vengono al contempo cancellati i criteri specifici di presunzione legale della "Legge Fornero", sostituiti dal suddetto criterio di presunzione, più generale.

Restano salve: a) le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedano discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore; b) le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali che richiedono l'iscrizione ad albi professionali; c) le attività prestate da componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni; d) le collaborazioni per le associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni.

Resteranno le collaborazioni coordinate e continuative (con obbligo di iscrizione alla Gestione Separata Inps e relative tutele) ma solo se presenteranno i requisiti di

autonomia che consentono di sottrarle alla sfera del lavoro subordinato e ricondurle alla tutela giurisdizionale di cui all'art.409 del codice di procedura civile.

Nella casistica che viene fatta salva rispetto alla riconduzione al lavoro subordinato, si farà quindi riferimento alla collaborazione coordinata e continuativa, o perché si tratta di casi in cui vi sono i requisiti pieni di autonomia, oppure perché la contrattazione collettiva rinviene particolari esigenze produttive ed organizzative.

Nel periodo transitorio, cioè tra l'entrata in vigore del decreto in esame ed il 31 dicembre 2015, i datori di lavoro che procedano all'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di lavoratori già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, o titolari di partita Iva, potranno beneficiare dell'estinzione delle violazioni previste dalle disposizioni in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali, legati all'eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, salve in ogni caso le violazioni già accertate prima dell'assunzione, in presenza di due condizioni: a) che i lavoratori da assumere sottoscrivano atti di conciliazione con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, presso sedi sindacali o presso gli organi di certificazione; b) che nei 12 mesi successivi alle assunzioni a tempo indeterminato i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Il superamento del lavoro a progetto è affidato principalmente alla contrattazione collettiva. La contrattazione collettiva potrà infatti consentire che alcuni 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 (come ad esempio nei casi relativi ai call center in out-bound). Allo stesso modo la contrattazione potrà, laddove non si ravvisino esigenze specifiche produttive ed organizzative, nè effettivi requisiti di autonomia, favorire gli atti di conciliazione circa il rapporto pregresso e le trasformazioni in contratto a tempo indeterminato, sfruttando lo sgravio contributivo triennale introdotto dalla legge di stabilità, che al momento riguarda le assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2015.

Se è positiva la riconduzione di tutte le collaborazioni organizzate dal committente al lavoro subordinato, pare opportuno, da una parte, eliminare il riferimento al "contenuto ripetitivo", che rischia di limitare l'ambito di intervento, dall'altra, completare il quadro con la individuazione di criteri specifici di presunzione legale di lavoro subordinato (ad esempio monocommittenza, determinati limiti di fatturato annuo) che potrebbero rendere più certa l'individuazione dei rapporti da trasformare.

Va, infine, rafforzato nelle tutele il lavoro autonomo "scelto".

Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro (art.50)

E' prevista la cancellazione dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro, modificando l'art. 2549 del codice civile ed abrogando le norme in materia della "Legge Fornero". Sono fatti salvi i contratti di associazione in partecipazione, con apporto anche di lavoro, in atto fino alla loro scadenza.

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 (artt.51 - 54)

Per le prestazioni di lavoro accessorio viene incrementato il tetto dell'importo dei voucher utilizzabile dal lavoratore fino a 7.000 euro l'anno, rivalutabili, con riferimento alla totalità dei committenti (è invece mantenuto il limite di 2.000 euro, annualmente rivalutabili, per le prestazioni di lavoro accessorio rese a favore di ciascun committente, così come il tetto dei 3.000 euro per le prestazioni di lavoro accessorio rese da percettori di ammortizzatori sociali).

E' vietato il ricorso al lavoro accessorio nell'ambito della esecuzione di appalti, fatte salve specifiche ipotesi da determinare tramite decreto.

In attesa di disposizioni attuative, e fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo, il valore nominale del buono orario è fissato in 10 euro.

I committenti imprenditori o professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali di tipo accessorio sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla Direzione territoriale competente, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici ed il codice fiscale del lavoratore, indicando altresì il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi.

Per il resto si richiamano le disposizioni previgenti

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 (art.55)

In base alla nuova disciplina, di modifica dell'art. 2103 del codice civile, "in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali" che incidono sulla posizione del lavoratore, il datore di lavoro potrà assegnare il lavoratore a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni inferiori, sempre nel limite di un livello sottostante, a prescindere da modifiche organizzative, possono essere previste da contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In entrambi i casi 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 (ad esempio l'indennità di turno).

Inoltre attraverso accordi individuali "assistiti", sottoscritti cioè in sede sindacale o presso la Direzione territoriale del lavoro o le commissioni di certificazione, si potranno modificare le mansioni, nonché il livello di inquadramento e la relativa retribuzione, in tre specifici casi nell'interesse del lavoratore: conservazione dell'occupazione (per evitare il licenziamento); acquisizione di una diversa professionalità; miglioramento delle condizioni di vita.

Si interviene inoltre anche per le ipotesi di assegnazione di mansioni superiori. In tali casi il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituire altro lavoratore, 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 (attualmente tre mesi). Si fa peraltro salva la diversa volontà del lavoratore.

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

In tale contesto di riferimento è stabilita la nullità di patti contrari.

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.