



IL SINDACATO DEI CITTADINI

Disegno di Legge Delega A.C.2660

Deleghe al Governo in materia di lavoro

Testo delle osservazioni UIL

AUDIZIONE presso la XI Commissione Lavoro della Camera dei Deputati
21 Ottobre 2014

PREMESSA

Siamo di fronte all'ennesima modifica del complesso sistema di regole che investono il lavoro. Siamo di fronte all'ennesimo tentativo di affrontare il drammatico tema della mancanza di opportunità e di lavoro non aggredendo il "male", la mancata crescita, ma intervenendo sugli effetti di questa mancanza.

La maggioranza ed il Governo, per la terza volta in 2 anni, decidono di riformare riforme i cui effetti ancora non si sono verificati.

Lo si fa, questa volta, con un complesso percorso legislativo e amministrativo che appare, spesso, contraddittorio (DL sul lavoro a termine, nuova regolazione degli ammortizzatori in deroga) con l'impianto generale che il DDL in discussione alla Camera vuole riscrivere. La costante di questi interventi appare, inoltre, dirigista, statalista e poco rispondente alla complessità del nostro sistema produttivo. Si interviene con una Legge per regolare rapporti tra lavoratore ed impresa senza individuare strumenti adattivi (come i contratti collettivi nazionali o aziendali), anzi, al contrario si tende a delegittimare questo strumento più volte, illudendosi che un intervento dall'alto riesca ad individuare quell'equilibrio, tra esigenze aziendali ed adeguate tutele del lavoratore che dovrebbe caratterizzare ogni intervento regolatorio. Il tutto con uno strumento, la Delega, che al netto dei giudizi di opportunità (che non ci spettano), rende difficile articolare un giudizio di merito articolato, tecnicamente non superficiale, su norme, complesse, i cui effetti, però, sulle condizioni di lavoro di imprese e lavoratori sono imprevedibili.

Come è noto il Governo ha scelto di non aprire un confronto con le Parti sociali, ne dal punto di vista politico ne tantomeno tecnico ferma restando una dichiarazione di disponibilità, espressa dal Presidente del Consiglio, di "consentire" approfondimenti, con il Ministro del Lavoro, nel corso della definizione dei decreti Delegati.

AMMORTIZZATORI SOCIALI E PROTEZIONE PER I LAVORATORI (Art.1, commi 1 e 2)

L'intervento sugli ammortizzatori sociali contenuto nel Disegno di Legge Delega, tocca sostanzialmente l'intero sistema di tutele sia in caso di sospensione (cassa integrazione) o riduzione dell'attività lavorativa sia quello in caso di rescissione del contratto e conseguente disoccupazione involontaria.

Quindi il DDL 2660, sulla base di una scarna elencazione di criteri e principi ai quali si dovrà ispirare il legislatore, si propone a soli due anni di distanza dalla c.d. "Riforma Fornero" di realizzare un profondo riordino dell'intera disciplina degli ammortizzatori sociali, intervenendo su una materia che è ancora in gran parte in una delicata fase transitoria.

Inoltre, ci viene chiesto di valutare questo nuovo intervento sulla materia sulla base della mera esplicitazione di principi e criteri generali sui quali non si è realizzata, per scelta del Governo, una fase preventiva di confronto, o quantomeno di approfondimento, che avrebbe favorito una maggiore comprensione e consapevolezza degli obiettivi di fondo dell'intervento, degli strumenti da utilizzare e della sua coerenza sia con le norme attualmente in vigore che con l'attuale quadro economico e la difficile congiuntura che il nostro sistema produttivo sta tuttora attraversando.

In materia di ammortizzatori sociali l'obiettivo dichiarato dal legislatore è quello di assicurare «tutele uniformi» in caso di disoccupazione e di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale.

Questi principi non sembrano discostarsi molto da quelli della precedente riforma ma, analizzando nel dettaglio i criteri indicati per la predisposizione dei Decreti Legislativi, l'orientamento del DDL 2660 prefigura una forte razionalizzazione (riduzione?) della Cassa Integrazione.

Le disposizioni in materia appaiono a carattere prevalentemente "restrittivo", ripercorrendo quelle che, per certi versi, vengono anticipate dal Decreto Interministeriale di riordino della Cig in deroga, a partire dalla definizione di periodi più brevi di integrazione salariale e del restringimento delle causali di accesso agli strumenti.

Ed a proposito di cassa integrazione è proprio il Governo a teorizzare l'apartheid ed il dualismo quando per la concessione della Cassa Integrazione in deroga pone come condizione di avere almeno un anno di anzianità in azienda. Come dire: sei un giovane neo assunto? Peggio per te!!

A nostro parere invece gli ammortizzatori sociali vanno definiti e strutturati tenendo conto delle specificità dei settori produttivi sui quali insistono, evitando scorciatoie e semplificazioni che rischiano di renderli poco funzionali allo scopo per il quale sono stati introdotti nel nostro ordinamento.

In buona sostanza sembra che la tanto sbandierata universalizzazione degli interventi debba realizzarsi attraverso la rimodulazione delle durate degli strumenti oggi esistenti in maniera tale da poterne estendere i benefici anche a chi oggi ne è escluso, riducendo drasticamente le prestazioni a chi oggi ne usufruisce.

Il tutto nell'ambito di una generica volontà di revisione dell'ambito di applicazione della Cassa integrazione ordinaria e straordinaria e dei Fondi di Solidarietà Bilaterali, introdotti dalla Legge 92/12 con l'obiettivo di sostituire l'intervento della deroga.

E proprio in merito ai Fondi di Solidarietà è opportuno rimarcare in questa sede che le Parti Sociali nell'affrontare una materia articolata ed impegnativa hanno lavorato nell'assoluto silenzio del Ministero del Lavoro che non ha mai emanato una circolare o una nota interpretativa che indicasse chiaramente la strada da seguire, pregiudicandone la costituzione in molti settori produttivi.

Inoltre, il richiamo a tempi certi per l'avvio concreto delle attività dei Fondi, contenuto nel DDL 2660, va anche in questo caso rigirato al Ministero del Lavoro che in maniera incomprensibile sta determinando forti ritardi sia nella predisposizione dei Decreti istitutivi dei Fondi di Solidarietà, che nella messa a regime del c.d. Fondo Residuale, per il quale imprese e lavoratori inizieranno a contribuire già a partire dal mese di novembre, pagando retroattivamente le aliquote contributive da gennaio 2014.

Pertanto, anche accelerando al massimo il lavoro delle Commissioni, i contenuti del DDL 2660 avranno tempi di maturazioni piuttosto lunghi: infatti, dopo il necessario via libera dei due rami del Parlamento, andranno definiti i Decreti delegati di attuazione dei principi generali oggi in discussione.

Tutto questo quindi non potrà influenzare il quadro giuridico oggi vigente ma soprattutto non sarà utile a dare risposte alle tante emergenze occupazionali che nell'immediato trovano spesso quale unica soluzione l'utilizzo degli ammortizzatori in deroga. E' bene ricordare che la tanto bistrattata Cassa Integrazione (che ricordiamo è pagata da contributi di imprese e lavoratori) tutela, ogni anno e con varia intensità, oltre 1.400.000 cittadini italiani che lavorano in aziende che necessitano di ristrutturazione.

Allo stesso tempo la pur condivisibile volontà di irrobustire e portare a regime tutte le tipologie del Contratto di solidarietà, richiede che nell'immediato si rifinanzi la misura dedicata alle piccole imprese le cui risorse sono terminate.

Di segno opposto invece sono gli interventi in caso di disoccupazione: in questo caso il DDL 2660 sembra porre maggiore enfasi ai trattamenti in caso di disoccupazione involontaria con l'obiettivo di irrobustirne l'intervento.

Una «nuova Aspi», un sussidio unico, che omogeneizzi il trattamento ordinario e quello breve, lasciando, come unico riferimento per il calcolo della durata dell'intervento, l'anzianità lavorativa e la contribuzione effettivamente versata dal lavoratore.

In questo caso la razionalizzazione degli strumenti presenti nell'ordinamento, operata dalla Legge 92/12, rende più agevole l'intervento del Legislatore che, a differenza di quanto previsto per le tutele in costanza di rapporto di lavoro, enuncia principi e criteri più chiari e comprensibili nell'ottica di una loro implementazione nella normativa vigente.

La previsione di una "rimodulazione" e di una "omogeneizzazione" degli attuali trattamenti di Aspi e Miniaspi risulta coerente e tecnicamente realizzabile, in virtù delle poche differenze esistenti tra le due misure, le quali si differenziano esclusivamente per la contribuzione minima necessaria e la durata del trattamento: in sostanza i parametri che il DDL delega vuole rendere omogenei.

E' quindi auspicabile una lettura del testo che preveda la definizione di una tutela uniforme, legata alla storia contributiva del lavoratore che abbia però criteri di accesso meno severi e vincolanti (come peraltro oggi previsto nella Miniaspi) e che preveda durate maggiori di quelle attuali (12/18) in ragione di anzianità contributive più rilevanti.

Se questa fosse l'impostazione e le durate immaginate possano arrivare almeno ai 24/28 mesi si ridurrebbe il differenziale che si verrà a creare nel momento in cui sarà definitivamente abrogato l'istituto della mobilità.

Meno convincenti sono invece i propositi di introdurre dei massimali alla contribuzione figurativa, che necessariamente dovranno caratterizzarsi attraverso la individuazione di tetti sufficientemente alti tali da non penalizzare il montante contributivo ai fini pensionistici del lavoratore.

Così come non riusciamo a comprendere la distonia che emerge tra la volontà, espressa nel DDL 2660, di estendere le tutele ai collaboratori a progetto e le dichiarazioni che stanno accompagnando l'iter legislativo del DDL che avvalorano l'ipotesi di uno "sfoltimento" delle tipologie contrattuali oggi esistenti tra le quali viene ricompresa anche quella delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto.

Infine la "eventuale" introduzione di una prestazione, al termine della fruizione dell'Aspi, di natura meramente assistenziale e priva di contribuzione figurativa, va senza dubbio nella direzione di allargare la copertura del nostro sistema di tutele.

Ma è comunque un intervento, che seppur limitato dal controllo esercitato dal reddito Isee, comporta un aumento della spesa pubblica rilevante. Infatti la "eventualità", il dubbio presente nella formulazione del criterio, rileva tutte le difficoltà legate alla copertura della misura.

POLITICHE ATTIVE SERVIZI PER L'IMPIEGO (Art.1, commi 3 e 4)

Si pone quindi alla base del nuovo sistema di tutele per il reddito non la tutela sul posto del lavoro ma all'interno del mercato del lavoro: uno schema che è già sperimentato nel nord Europa che fonda il suo successo su un massiccio intervento delle politiche attive per l'occupazione. Ma che a conti fatti oggi appare del tutto teorico. Un impianto che non tiene conto, soprattutto in alcune aree del Paese, della cronica riduzione di domanda di lavoro da parte delle imprese.

La delega in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive sembra essere, allo stato attuale, molto ambiziosa ma anche altrettanto fumosa e per nulla chiara. Ciò preoccupa non poco la UIL anche perché, a fronte di questo bailamme di novità, continua a mancare quello che realmente rende differente l'Italia dal resto di quei Paesi che vorremmo imitare: efficaci politiche attive ed un efficace sistema di Servizi per il lavoro. E' facile ipotizzare che l'impianto, farraginoso, immaginato dal Governo su tali temi, rischierà di essere una bolla di sapone se realizzate a "costo zero".

Il DDL 2660 ha, infatti, l'ambizione di completare il quadro delle politiche passive attraverso una profonda riforma in materia di servizi per il lavoro e politiche attive, ma la complessità dell'intervento è testimoniata dalla estrema articolazione della delega che per la sua attuazione richiede l'intervento di ben tre Ministeri e di una intesa in sede di Conferenza permanente tra Stato e Regioni.

Un disegno che prevede la costituzione di una Agenzia Nazionale che riunisca al suo interno le politiche attive e quelle passive, ma che si scontra con la cronica mancanza di finanziamenti e che dovrà quindi essere realizzata utilizzando le risorse umane, finanziarie e strumentali già disponibili a legislazione vigente.

E' sinceramente difficile immaginare di raggiungere livelli di tutela simili a quelli della Germania disponendo di meno di un decimo (!!!) delle risorse e senza immaginare un massiccio intervento di riqualificazione dei nostri operatori e più in generale dei nostri servizi per il lavoro. In Italia ci sono 8.000 operatori, in Germania oltre 90.000!!!

Rispetto al tema obbligato di una profonda rivisitazione del "sistema" pubblico dei Servizi per il lavoro, occorre ricordare come da molti anni si auspica una valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e privati.

Un binomio che nel corso degli anni ha avuto, con rare eccezioni, scarso successo sia per la scarsa propensione degli operatori privati a lavorare su un segmento del mercato del lavoro poco remunerativo, sia per le difficoltà legate ad un sistema pubblico formato da troppe realtà diverse, con regole e sensibilità proprie.

Anzi, la possibilità di una forma di remunerazione delle attività legate al placement dei lavoratori, prevista dal DDL 2660, rischia, se non si interviene preventivamente sul nostro "sistema" pubblico, di essere un grande regalo alle Agenzie di Somministrazione che si stanno via via attrezzando per realizzare le attività di accoglienza, orientamento, bilancio delle competenze e placement.

Occorre evitare la "marginalizzazione" dei nostri Centri per l'Impiego, investendo risorse adeguate sulla riqualificazione del personale ed eventualmente sul suo potenziamento anche attraverso il processo di riorganizzazione immaginato nel DDL. Interventi, questi, molto complicati ma che potrebbero avere possibilità di successo solo se si intende realmente investire sul "sistema" pubblico di collocamento.

Altrettanto complicato sarà la istituzione di una Agenzia Nazionale che dovrà avere competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive ed Aspi, mantenendo, però, in capo alle Regioni le competenze in materia di programmazione delle politiche attive del lavoro.

In conclusione ci saremmo aspettati uno sforzo maggiore su una riforma, quella dei Servizi per l'Impiego, che il nostro mercato del lavoro aspetta da anni e che per anni è stata continuamente rinviata.

RIORDINO DELLA DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO, DELLE FORME CONTRATTUALI E DELL'ATTIVITÀ ISPETTIVA (Art. 1, comma7)

La UIL ritiene, che rispetto al Disegno di legge delega originario, il testo su cui oggi esprimiamo le nostre osservazioni, presenta alcune lievi modifiche sul versante del riordino della disciplina dei rapporti di lavoro, che non eliminano i dubbi e le forti preoccupazioni già espresse dalla UIL su questo disegno di legge delega.

Condividiamo la necessità non solo di una semplificazione normativa, ma anche di una modifica e superamento di alcune tipologie contrattuali. Un criterio di revisione che, però, riteniamo, non potrà che prescindere dalla esigibilità e utilità delle stesse, tenendo sempre chiara la coerenza di sistema ed alcuni principi, primo tra tutti quello richiamato dallo stesso Jobs Act: il contratto a tempo indeterminato come forma privilegiata di contratto di lavoro.

Sul “contratto a tutele crescenti”, l’unica certezza, ad oggi, sembrerebbe essere il taglio della contribuzione (Legge Stabilità 2015), mentre è ancora indefinita la sua disciplina.

Certamente, l’introduzione di forti elementi di “convenienza” per il datore di lavoro collegati alle nuove assunzioni a tempo indeterminato da effettuarsi nel solo 2015, sia in termini di sgravio totale dei contributi previdenziali per 3 anni sia per la deducibilità dalla base imponibile Irap del costo del lavoro, così come sembra ventilarsi nella prossima Legge Stabilità, avranno un effetto incentivante.

Tali incentivi dovrebbero produrre, a detta del Governo, 800 mila nuove assunzioni standard. E se da una parte speriamo che ciò si realizzi (troppo spesso si sono fatti annunci circa la creazione di centinaia di migliaia di posti di lavoro per poi essere confutati dai dati reali!), dall’altra non vorremmo che la durata triennale dell’incentivo producesse una ulteriore forma di contratto a tempo determinato!). Da qui alcune perplessità della Uil: la prima è che, in assenza di un sistema sanzionatorio, al termine dei 3 anni di forte riduzione del cuneo, il lavoratore non venga “perda” il posto di lavoro; altra preoccupazione è che con la messa in moto di questo incentivo, la Legge di Stabilità, sopprime l’incentivo contributivo del contratto di apprendistato collegato al 1 anno di prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo formativo. Ciò potrebbe costituire una scure alle stabilizzazioni dei giovani apprendisti e la fine della strutturalità dell’incentivo.

Si tenga ben presente che nel 2013 ci sono state oltre 1.800.000 assunzioni a tempo indeterminato o con l’apprendistato.

Pur credendo fermamente nella necessità di rivedere il sistema complessivo degli incentivi, non ci convince l'ulteriore soppressione, sempre collegata a rendere allettante per i datori di lavoro il contratto a tempo indeterminato inserito nel Jobs Act, dello sgravio contributivo del 50% (che diventa del 100% per il Mezzogiorno) in caso di assunzione a tempo indeterminato di disoccupati da almeno 24 mesi. Anche in questo caso l'incentivo, che ha una natura strutturale tanto quanto quello dell'apprendistato, verrebbe meno per far posto ad un taglio del cuneo temporaneo.

Resta sempre il dubbio su come si pensa di coniugare una legittima necessità di ridurre il Cuneo contributivo e fiscale, con la selettività di un intervento che, così come si profila, è generalizzato e non favorisce le fasce deboli del mercato del lavoro oltre a non essere ancorato ad un principio di virtuosità delle aziende che assumono. Infine è un provvedimento che nella sua automaticità indebolisce anche parte delle politiche attive.

Il testo non sembra trattare, almeno apparentemente, la questione della flessibilità in uscita. Ma laddove il tema dovesse emergere, a chiare lettere, come UIL sosteniamo che, se si tratta di modificare le procedure per arrivare a definire velocemente contenziosi su licenziamenti illegittimi va bene; come pure se si tratta di definire meglio le casistiche sulle "giuste cause"; altrettanto se si tratta di salvaguardare gli attuali occupati e di accrescere le tutele per chi oggi è fuori dal mondo del lavoro; ma se si pensa solo di indebolire il lavoratore nei confronti di aziende che licenziano senza un motivo, noi non siamo e non saremo d'accordo. Chi sostiene che in Italia è "impossibile" licenziare, diciamo di andarlo a chiedere ad uno dei 950.000 cittadini che hanno perso il lavoro per decisione aziendale (dati ufficiali Ministero del lavoro).

Altra questione non chiaramente affrontata nel disegno di legge delega, è quella collegata alla semplificazione, modifica e superamento di alcune tipologie contrattuali.

Su tale argomento, la posizione della UIL è di eliminare ciò che da troppi anni produce cattiva flessibilità/precarità e di regolare meglio la buona flessibilità. Regna ancora molta confusione da parte del decisore istituzionale, rispetto a come ridurre la dicotomia del nostro mercato del lavoro strettamente collegata alla flessibilità in entrata.

Ciò testimoniato dalla contraddizione in termini che deriva dalla lettura del combinato disposto degli annunci mediatici del Governo in cui si dice di voler cancellare le collaborazioni a progetto, e la parte del Jobs Act in cui si palesa il mantenimento di tale tipologia contrattuale prevedendone l'estensione dell'Aspi.

E' bene ricordare che all'inizio hanno raccontato che l'Italia avrebbe dovuto imitare il modello danese della flexicurity per diminuire l'alto tasso di disoccupazione. Oggi, pur senza abbandonare l'idea di quel modello, se ne aggiunge un altro: il modello tedesco delle Riforme Hartz.

Due modelli simili sul versante della liberalizzazione del mercato del lavoro che ad un forte utilizzo della flessibilità, ancorano un altrettanto forte sistema di politiche attive e di tutele sociali funzionante.

Modelli replicabili in Italia? Difficilmente se nel nostro Paese non si supererà quell'ormai strutturale gap tra la richiesta, europea e nazionale, di maggiore flessibilità ed adeguati sistemi di "sicurezza" per il lavoratore.

Allo stato attuale, attraverso continui interventi normativi sugli strumenti di flessibilità in entrata, dei due modelli europei da emulare, abbiamo importato solo la parte di più facile attuazione: la liberalizzazione e deregolamentazione del mercato del lavoro. Sono le Comunicazioni Obbligatorie ad informarci che in Italia abbiamo raggiunto, nel 1° semestre 2014, l'81% di attivazioni con contratti flessibili (di cui il 68% con contratto a tempo determinato), al netto dei tirocini/stages e delle prestazioni lavorative con voucher (altre decine di migliaia di lavoratori deboli).

A proposito di quest'ultimo strumento di ingresso al lavoro, si tratta dell'alter ego dei c.d. "mini jobs" tedeschi, cioè uno strumento altamente precarizzante che in Germania ha raggiunto oltre 7 milioni di persone (il 25% di tutti i lavoratori subordinati tedeschi). I voucher, come i mini jobs, sono esentasse e la contribuzione è bassissima, con un danno enorme per le future pensioni.

Istituto "ibrido", in cui, fino ad oggi, l'estensione a tutti i settori produttivi privati, l'utilizzabilità dello stesso anche nella Pubblica Amministrazione, l'incerta "congruità" della retribuzione rispetto alla qualità e quantità del lavoro prestato, l'elusione fiscale, l'assenza di "reale" tracciabilità delle prestazioni, l'assenza di tutele in costanza di lavoro, sono considerati dalla UIL elementi critici che hanno prodotto, di anno in anno, un aumento delle persone prive di tutele.

Riteniamo, quindi, che al netto del fatto che la permanenza nel nostro ordinamento di questo istituto, per tutte i punti di debolezza sopra enucleati, continua a non trovare la condivisione del nostro sindacato, non riteniamo che le modifiche presenti nel disegno di legge delega, restituiscano le doverose tutele alle centinaia di migliaia di lavoratori voucheristi.

Se l'intenzione del Governo è quella di continuare nella politica di contrasto al lavoro nero attraverso i buoni lavoro, consigliamo al Governo di cambiare strada, poiché fino ad oggi non ha prodotto risultati, se non quello di far "deragliare" verso un mercato del lavoro privo di tutele, lavoratori che avrebbero potuto beneficiarne attraverso la contrattazione collettiva.

Crediamo che sia utile per il nostro “normativamente” complicato e “scorrettamente” concorrenziale sistema di rapporti di lavoro, superare questo istituto, prevedendone la sua abrogazione.

Bene, invece, l’idea che da anni la UIL suggerisce, e che finalmente trova forma nel Jobs Act, di istituire una Agenzia Unica per le ispezioni sul lavoro. E’ fondamentale eliminare duplicazioni di ispezioni, così come operare affinché si abbia una programmazione coordinata, più capillare ed efficiente della vigilanza, orientata ad una maggiore efficacia del contrasto al lavoro nero ed irregolare. Ai fini del miglior svolgimento dell’attività ispettiva, riteniamo necessario che tale Agenzia sia dotata di una forte autonomia e di un potenziamento di risorse sia umane che strumentali.

Una novità assoluta per l’Italia, sarebbe la proposta, contenuta nel Jobs Act, di introdurre un “compenso orario minimo” per legge *“applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi...”*. Ci piacerebbe sapere quali settori non sono coperti dalla contrattazione collettiva!

Forse si pensa, proprio come avviene in altri Paesi europei, di introdurre trasversalmente ed in tutti i settori, per singole aziende o peggio per singoli lavoratori, un salario minimo generale definito dalla legge, con fortissime ricadute sulla contrattazione collettiva? Il risultato non sarebbe quello di dare qualcosa a tutti (perché già lo hanno), ma di spingere ad una riduzione del salario reale dei lavoratori dipendenti. C’è di più. Si vuole introdurre un compenso orario minimo anche per i collaboratori coordinati e continuativi? Allora perché escludere le Partite Iva piuttosto che gli associati in partecipazione con apporto di lavoro? Ma il contratto a tutele crescenti, non doveva eliminare la cattiva flessibilità? La strada maestra sarebbe quella di superare, appunto, queste figure “atipiche”, a meno che non le si voglia realmente condurre verso una regolarità “contrattuale”, così come è successo in molti settori, garantendo a quelle lavoratrici e lavoratori tutele salariali e normative.

Infine, ed a proposito di indebolimento della contrattazione, è evidente che la revisione per legge della disciplina delle mansioni (la cui modifica è già possibile oggi attraverso la contrattazione collettiva, soprattutto aziendale), può portare ad affidare, in maniera “unilaterale”, alle imprese, la facoltà di modificare le mansioni del singolo lavoratore, ovviamente al ribasso, con conseguente riduzione della professionalità e della retribuzione. Per tale motivo, riteniamo opportuno che sia esplicitata la discrezionalità della contrattazione collettiva, a tutti i livelli, di eventualmente disciplinare questo istituto.

