

Senato della Repubblica
XIX Legislatura

Fascicolo Iter
DDL S. 677

Carta dei diritti universali del lavoro. Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori

28/04/2024 - 05:04

Indice

1. DDL S. 677 - XIX Leg.	1
1.1. Dati generali	2
1.2. Testi	3
1.2.1. Testo DDL 677	4

1. DDL S. 677 - XIX Leg.

1.1. Dati generali

[collegamento al documento su www.senato.it](http://www.senato.it)

1.2. Testi

1.2.1. Testo DDL 677

[collegamento al documento su www.senato.it](http://www.senato.it)

Senato della Repubblica XIX LEGISLATURA

N. 677

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori **CAMUSSO**, **MIRABELLI**, **FINA**, **D'ELIA**, **LA MARCA**, **LOSACCO**, **ZAMBITO**, **ROSSOMANDO**, **RANDO**, **FRANCESCHINI**, **VERDUCCI**, **ROJC**, **GIACOBBE**, **CRISANTI**, **MARTELLA**, **MISIANI**, **MANCA** e **GIORGIS**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 26 APRILE 2023

Carta dei diritti universali del lavoro. Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori

Onorevoli Senatori. - 1. - L'evoluzione della normativa lavoristica di quest'ultimo ventennio, in Italia come nel resto dell'Europa, non ha affatto rappresentato solo una « naturale » e « oggettiva » risposta regolativa alle trasformazioni dell'organizzazione della produzione e del lavoro indotte in generale dallo sviluppo tecnico-scientifico e dall'apertura dei mercati internazionali e dalla conseguente crescita esponenziale della domanda e offerta di beni e servizi.

Secondo una diffusa lettura economica e politica di quanto avvenuto nell'ultimo quarto di secolo, questi mutamenti epocali avrebbero inciso in generale tanto sulle imprese che sui lavoratori, in termini, rispettivamente, di apertura di inedite opportunità, sul piano delle sfide economico-produttive, e di inediti spazi di autonomia, sul piano dell'esercizio delle attività lavorative e professionali. La disciplina del lavoro avrebbe pertanto dovuto assecondare la nuova fase di modernizzazione delle imprese, aprendo grandi spazi di flessibilità nelle modalità contrattuali di accesso al lavoro e nell'impiego della forza lavoro, esaltando la centralità del lavoro e riconoscendo il valore dell'apporto individuale ai processi produttivi, anche quale strumento di innalzamento della produttività.

In realtà, se è vero che, potenzialmente, la globalizzazione avrebbe potuto e potrebbe aprire nuovi spazi e opportunità non solo per le imprese - favorite dalla eliminazione delle barriere limitative della circolazione di beni e servizi, oltre che dei capitali -, ma anche per i lavoratori - garantiti da maggiori diritti e libertà, valorizzati nelle personali competenze professionali e soddisfatti nella compatibilizzazione tra tempi di vita e tempi di lavoro -, è pur vero che, al contrario, il governo dell'evoluzione in atto, sin qui e più accentuatamente con l'avanzare della grave crisi economica ancora in corso, è stato tutt'altro che neutro, in quanto ha assecondato le pressioni provenienti dal mondo delle imprese italiane verso una riduzione dei costi di produzione, perseguita primariamente, se non esclusivamente, tramite un abbattimento del costo del lavoro, a sua volta ottenuto soprattutto mediante una vasta precarizzazione dei rapporti di lavoro. Il che, anziché allargare e rafforzare i diritti dei lavoratori, ha finito con il mettere ulteriormente a rischio garanzie acquisite, anche fuori dall'area tradizionalmente riferibile al lavoro subordinato.

In effetti, la maggior parte delle imprese italiane ha inteso affrontare la competizione nei mercati nazionali e internazionali con il ricorso sempre più accentuato a contratti di lavoro « atipici » caratterizzati dalla temporaneità del rapporto (e dunque alla cosiddetta flessibilità quantitativo-numerica, prima ancora che a quella qualitativo-funzionale). E a siffatta pressante domanda del mondo imprenditoriale di liberalizzazione dell'utilizzo della forza lavoro tramite contratti cosiddetti flessibili hanno risposto, in modi largamente confluenti nell'ispirazione di fondo, tanto i Governi di centro-destra quanto quelli di centro-sinistra succedutisi alla guida del nostro Paese in tale periodo. Anche questi ultimi, infatti, hanno sostanzialmente condiviso, in radice, tale domanda, assumendo a fondamento della loro azione politica il modello della *flexicurity* (flessibilità più sicurezza), ispirato

alle esperienze in atto in alcune socialdemocrazie del Nord Europa e in larga parte sostenute e sospinte dagli organismi tecnici e politici dell'Unione europea. Un modello in cui, alla predetta flessibilità del lavoro, dovrebbe far riscontro (in funzione di bilanciato riequilibrio sociale) un rafforzamento dei sistemi di sicurezza economico/occupazionale volti a proteggere il lavoratore nel mercato, soprattutto nei frequenti periodi in cui potrebbe trovarsi disoccupato. Un modello, insomma, mirato ad attuare l'auspicato passaggio da un sistema di « tutele nel rapporto di lavoro » dei lavoratori subordinati stabili - eccessivamente costoso per le imprese e foriero di ingiuste differenziazioni tra *insider* e *outsider* - a un sistema di « tutele nel mercato » dei lavoratori flessibili di ogni tipo, tanto subordinati quanto autonomi, in cui i costi del sostegno e dell'assistenza occupazionale e reddituale sono equamente redistribuiti nella società.

Il fatto è, peraltro, che questo modello di organizzazione del mercato del lavoro e della società si sta rivelando drammaticamente inefficiente, non soltanto in Italia e negli altri Paesi europei che si affacciano nel Mediterraneo, che sono stati colpiti più degli altri dalla gravissima crisi tuttora in atto, e la cui situazione economica e sociale non è comunque comparabile e tanto meno assimilabile a quella, appunto, del Nord Europa. Esso comincia a manifestare i suoi limiti finanche nei ricchi e solidi Paesi nordici, dove pure ha avuto origine e dove oggi affiorano numerose contraddizioni interne relative alla difficile sostenibilità dei costi di un *welfare* tarato sulla costruzione di un sistema strutturato, « a regime », in funzione di vite lavorative frastagliate e precarie.

Sui limiti, anche ideologici, di questo modello si tornerà nel seguito. Per ora vale la pena sottolineare come, in Italia, la possibilità concessa alle imprese, a partire almeno dal 1997, di ricorrere in misura sempre più ampia a contratti flessibili di durata temporanea ha consolidato la loro propensione ad abbattere i costi di produzione e del lavoro attraverso l'impiego sistematico e diffuso di tali forme contrattuali, piuttosto che attraverso l'innovazione tecnologico-organizzativa e quella di prodotti e processi; e ciò ha di fatto contribuito a bloccare la modernizzazione del sistema economico nel suo complesso, scatenando effetti sociali devastanti. Si è così verificata una drammatica proliferazione del lavoro precario, veicolato attraverso tutte le forme di contratto di lavoro cosiddetto « atipico », sia subordinato, sia autonomo-parasubordinato o autonomo *tout court* (tra cui le « famigerate » partite IVA). Il che ha rimesso in discussione, o perlomeno eroso, la condizione economico-sociale nonché le opportunità e l'effettività dei diritti non solo dei lavoratori dipendenti, bensì di ampie fasce di lavoratori autonomi, persino appartenenti a settori tradizionali delle professioni intellettuali e protette. In sostanza, mentre dal lato del capitale si è comunque assistito alla conservazione di elevati livelli di redditività, grazie a un accresciuto sfruttamento del lavoro, nonché all'attuazione di molteplici strategie per fronteggiare le sfide della concorrenza globale - in particolare attraverso l'esternalizzazione di intere parti, fasi o settori della produzione, ovvero attraverso forme di concentrazione delle attività economico-imprenditoriali (agevolate sotto ogni profilo: dalla costituzione di imprese « multinazionali », ai collegamenti internazionali o « globali »), in grado di fatto di restringere l'accessibilità ai mercati e alla concorrenza -, dal lato dei lavoratori si è verificata una crescente divaricazione tra pochi privilegiati (i grandi *manager*) in grado di ottenere, in modo accelerato e brutale, enormi remunerazioni per le loro prestazioni, e la gran massa di lavoratori, tanto subordinati che autonomi, le cui disponibilità economiche e di opportunità si sono fortemente ridotte, indipendentemente dalla qualità dell'istruzione, della formazione e dalla qualificazione professionale raggiunta.

2. - Sotto un primo profilo (lavoro di tipo subordinato), grazie all'impulso dato dalle modifiche alla normativa in materia di lavoro a tempo determinato succedutesi nel corso del primo quindicennio del nuovo secolo (che lo hanno totalmente liberalizzato dal punto di vista delle ragioni giustificatrici, con il solo limite temporale - peraltro anch'esso superabile - di 36 mesi) e dalla riforma del mercato del lavoro del 2002/2003 (cosiddetta riforma Biagi), che ha introdotto una pleora di contratti atipici, si è assistito all'enorme diffusione specialmente dei contratti di lavoro a termine e, in misura minore, dei contratti di somministrazione, di lavoro accessorio, di *part-time* con clausole flessibili fuori controllo negoziale, di lavoro intermittente. Lo stesso apprendistato è stato sempre più piegato - anche sul piano regolativo - verso un utilizzo non del tutto coerente con la sua funzione di formazione iniziale dei lavoratori per l'acquisizione di una professionalità, finendo anch'esso per rifluire assai spesso tra le

forme di utilizzo flessibile di manodopera a costi ridotti da parte delle imprese.

Sotto il secondo profilo (lavoro autonomo), invece, la legittimazione legislativa dapprima « indiretta » e poi esplicita e formale del lavoro parasubordinato, specificamente nella forma dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa e successivamente, per il settore privato, dei contratti di lavoro a progetto (il cui rapporto sottostante è stato considerato dal legislatore pur sempre una collaborazione coordinata e continuativa, ma assoggettata a una normativa di tutela minimale), ha rappresentato un ulteriore incentivo alla utilizzazione di queste forme « spurie » di occupazione. Alle collaborazioni coordinate e continuative a progetto le imprese hanno infatti fatto ricorso in proporzioni significative e relativamente costanti, di modo che esse hanno costituito l'alternativa formale ai contratti a termine acasali. E a completamento del panorama fin qui delineato si può ancora ricordare l'ampio ricorso da parte delle stesse imprese al lavoro autonomo, anche di tipo occasionale, nonché, a partire dagli inizi del nuovo secolo, il loro crescente interesse per l'istituto dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro - per la cui utilizzazione la legge solo di recente ha posto alcuni limiti (fino alla recente abrogazione) - e ancora per lo stesso lavoro cooperativo, spesso strumentalmente costruito e utilizzato all'interno di sistemi di decentramento produttivo finalizzati allo sfruttamento dei lavoratori esternalizzati e alla riduzione del costo del lavoro.

D'altra parte, anche il mercato del lavoro autonomo più corrispondente a modelli o schemi ereditati dal passato non è stato affatto valorizzato, ma ha subito, a sua volta, i contraccolpi non solo della crisi dell'economia produttiva, ma del dilagare di una flessibilità incontrollata, a tutto vantaggio di una committenza ricondotta in poche mani dai processi di concentrazione e in grado di imporsi, in quanto contraente forte, agli stessi professionisti, nonché, e anche per ciò stesso, deresponsabilizzata rispetto ai risultati dei servizi professionali richiesti e ottenuti. La selezione nelle professioni che ne è derivata, che ha sovente portato a organizzazioni e *network* assai più estesi di quelli del passato, in cui poco rimane della libertà-responsabilità personale di ciascun professionista, ne fornisce un'impressionante esemplificazione, anche in comparti che sarebbero potuti apparire consolidati, come quello dei servizi legali e della consulenza economico-aziendale e finanziaria; mentre « nuove professioni », come quelle legate alla comunicazione e ai servizi informatici, sono state per così dire abbandonate a loro stesse, ben al di là di quel che avrebbe giustificato la polemica contro l'inadeguatezza della soluzione rappresentata da ordinamenti professionali di stampo « corporativo ». Con l'esito complessivo di abbattere non di rado la stessa tutela della fede pubblica, e di indurre una crescita imponente della domanda, inevasa e non evadibile *a posteriori*, di protezione dell'utente-cliente-consumatore.

3. - Quanto fin qui evidenziato trova precisa corrispondenza nei dati sull'andamento della utilizzazione dei contratti flessibili di tipo tanto subordinato quanto autonomo, i quali sono drammaticamente indicativi di un *trend* che, quantunque comune a molti altri Paesi europei, in Italia ha raggiunto proporzioni abnormi, tenuto conto che il contratto di lavoro subordinato a tempo (pieno e) indeterminato dovrebbe costituire - secondo la rigorosa affermazione del legislatore nazionale, in ciò vincolato dalla normativa dell'Unione europea - « la forma comune di rapporto di lavoro ». Dai dati ufficiali risulta che la gran parte dei contratti di lavoro stipulati in Italia sono stati, al dicembre 2014, primariamente contratti di lavoro a tempo determinato; poi, a seguire, i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, e quindi, in proporzioni minori, tutti gli altri. In altre parole, un immenso bacino di lavoro precario che altera gli equilibri socio-economici del Paese (sono stati ormai largamente indagati ed evidenziati, tanto sul piano sociale - venir meno delle certezze professionali ed esistenziali - quanto sul piano economico - caduta dei consumi interni -, gli effetti destabilizzanti della diffusione del lavoro precario). Il che, accordato con i dati molto preoccupanti sulla crescente disoccupazione e sulla decrescente occupazione, dà conto dell'enorme mutazione strutturale che negli ultimi vent'anni ha subito, insieme alla nostra società ed economia, il nostro mercato del lavoro.

D'altro canto, non pare equo ritenere che la soluzione rispetto a tale mutazione epocale sia rappresentata da un livellamento egualitario verso il basso dei diritti dei lavoratori, come di fatto perseguito tramite l'introduzione della nuova normativa relativa al cosiddetto contratto di lavoro a tutele crescenti. Della quale può dirsi - demistificando il tamburante messaggio comunicativo

utilizzato dalle forze governative e da *media* interessati più all'*audience* che alla sostanza - che, lungi dal prevedere un nuovo tipo di contratto di lavoro a tempo indeterminato a effettive « tutele crescenti », alla fine destinato ad acquisire robustezza e stabilità, introduce, invece, semplicemente una disciplina che riduce drasticamente la tutela dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato contro i licenziamenti illegittimi, riportando il regime in materia indietro di 50 anni. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato sarà, dunque, d'ora in poi (sia pure solo per i nuovi assunti) tale non perché dotato di stabilità reale, ma solo perché indeterminato è il momento in cui il datore di lavoro deciderà - sostanzialmente *ad libitum*, solo accollandosi un costo relativamente basso per il proprio recesso - di liberarsi di un lavoratore diventato scomodo. Pertanto, il tanto auspicato e incentivato passaggio a tale contratto (anche di coloro che sono occupati con contratti di lavoro a progetto o di collaborazione *tout court*), insieme con la progressiva uscita dal lavoro, nei prossimi anni, di coloro che al momento hanno conservato *ad personam* il precedente regime di tutela contro i licenziamenti illegittimi (a sua volta già inficiato dalle modifiche all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori introdotte dalla legge Fornero nel 2012) avranno, nel loro combinato operare, un preciso effetto: nel prossimo futuro non ci sarà affatto il ritorno a un lavoro stabile e duraturo, ma solo la generalizzazione progressiva di una condizione precaria del lavoro subordinato a tempo indeterminato di nuova generazione.

Si tratta di una normativa che - oltre a sollevare gravi dubbi di contrasto con la Costituzione e con la normativa europea - paga un altissimo tributo al molto discutibile, e molto discusso, principio secondo cui tale misura, affiancata agli incentivi per l'assunzione di nuovi lavoratori, agevolerà la ripresa economica e riattiverà positivamente il mercato del lavoro. Laddove i dati dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali più recenti indicano un andamento non positivo dell'occupazione (in generale, nonché, in particolare, di quella) a tempo pieno e indeterminato, specialmente dopo la cessazione/riduzione degli incentivi per i nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati sulla base della normativa del *Jobs Act*.

4. - Al di là degli effetti deleteri che la precarietà, e a un tempo la svalutazione delle professionalità e delle libertà professionali, hanno prodotto e che - per quanto appena detto - potrebbero produrre ancor di più nel prossimo futuro sul piano socio-economico e del mercato del lavoro, non può essere trascurato quello, ulteriormente destrutturante, e anche più pericoloso per l'incidenza sugli equilibri democratici del nostro Paese, rappresentato dal rischio di cedimento del ruolo del sindacato come soggetto di equilibrio redistributivo della ricchezza nazionale e di bilanciamento dei poteri economici tanto in azienda quanto all'esterno di essa, a livello locale e nazionale.

Questo rischio, per il vero, è insito anche, forse primariamente, nell'atteggiamento di rifiuto del confronto con le forze sindacali che, con intensità differente (e salvo qualche eccezione), è affiorato spesso, a partire almeno dal 2001 (anno del Libro bianco sul mercato del lavoro del Ministro Maroni), nelle forze politiche che si sono succedute nel tempo alla guida del Paese. Un atteggiamento che non si è tradotto solo nel rigetto del metodo concertativo, ma è arrivato ormai fino alla mancata consultazione delle (o talora anche di soltanto alcune delle) forze sociali rispetto all'assunzione di decisioni determinanti per il mondo del lavoro.

Ma a parte questa dimensione prettamente politica, il rischio predetto si manifesta altresì in relazione alla creazione di una società fondata sulla generale precarizzazione del lavoro, ovvero sulla futura debolezza strutturale di tutti i rapporti di lavoro, in quanto privi delle garanzie di stabilità.

A questo riguardo, è un dato inconfutabile il decremento in percentuale dei lavoratori iscritti al sindacato verificatosi nel corso degli anni che sono alle nostre spalle; e appare evidente come questo dato debba essere posto in larga misura in collegamento con la scarsa propensione dei lavoratori precari ad associarsi ai soggetti collettivi che storicamente hanno tutelato gli interessi del mondo del lavoro. Ciò, peraltro, deriva non tanto, o comunque non solo, da una sorta di sopravvenuta diffidenza delle nuove generazioni di lavoratori nei confronti dei sindacati, che verrebbero percepiti - in verità soprattutto a causa di una strumentale « cattiva pubblicità » operata dai grandi mezzi di informazione e comunicazione - come « elefanti burocratici » pronti a difendere più gli interessi degli occupati che quelli dei precari e dei disoccupati. In realtà, questa pretesa contrapposizione tra difesa degli interessi degli *insider* e degli *outsider* è una parola d'ordine tipica di una cultura scientifica e politica di

fondamento neoliberista, che guarda con favore a un riallineamento delle tutele del lavoro tra le varie categorie di lavoratori non verso l'alto, come invece si intende fare con il presente disegno di legge, ma verso il basso, con il depauperamento del patrimonio di conquiste dei lavoratori e il ritorno alla possibilità di sfruttarli secondo modelli ottocenteschi.

Ove dunque non si voglia indulgere in strumentalizzazioni, occorre riconoscere, piuttosto, che la riduzione del tasso di iscrizione al sindacato da parte dei lavoratori disoccupati e precari deriva, oltre che dalla frequente mobilità cui essi sono soggetti (e dalla conseguente difficoltà di coinvolgerli nell'organizzazione sindacale), soprattutto dal timore che le imprese che non gradiscono questa disponibilità dei lavoratori alla coalizione per la difesa dei propri interessi possano preferire, in fase di attivazione, rinnovo e conservazione dei rapporti di lavoro precari, soggetti non sindacalizzati. Non si dice nulla di nuovo, d'altronde, ove si ricordi quante volte, nel sistema delle relazioni industriali italiane, sia affiorata tra le imprese una scarsa cultura del rispetto della controparte: per non andare troppo lontano nel tempo, basti richiamare la recente discriminazione di massa operata dalla più grande impresa italiana nei confronti dei lavoratori iscritti al più grande sindacato in essa operante, accertata e condannata dalla magistratura e finanche dall'Organizzazione internazionale del lavoro. Insomma, precarizzazione generale del lavoro significa mutamento dei rapporti di forza nei luoghi di produzione, nel mercato del lavoro e nella stessa società; e questo è vero - è bene sottolinearlo con forza, perché viene solitamente obliato nell'asettico discorso politico-economico fondato sull'efficientamento dell'uso della forza lavoro - non soltanto sul piano, appena esaminato, delle relazioni sindacali, ma anche su quello dei rapporti individuali di lavoro. La loro precarizzazione produce, infatti, inevitabilmente, uno squilibrio di poteri all'interno della relazione contrattuale di scambio tra imprenditore e lavoratore, imponendo a quest'ultimo, permanentemente soggetto al ricatto occupazionale, di sottostare *in toto* alle pressioni datoriali nell'organizzazione quotidiana del lavoro. L'assenza di tutela sindacale e la paura permanente di perdere il lavoro esaltano, insomma, i poteri giuridici e di fatto vantati dall'imprenditore, dando la stura, nei luoghi di lavoro, a forme di sfruttamento che riportano la nostra società indietro nel tempo, agli albori del capitalismo industriale, con buona pace delle tanto sbandierate positività del progresso tecnologico, come fattore di coinvolgimento professionale e personale del lavoratore nei successi della propria impresa.

5. - Si è detto più sopra della crisi del modello della *flexicurity* alla luce della sua concreta attuazione, non soltanto nei Paesi mediterranei, gravemente colpiti dalla crisi economica e quindi meno in grado di sostenere i costi derivanti dallo « spostamento » delle tutele del lavoro nel mercato, ma anche in quelli del Nord Europa, dove inizia a essere evidente la difficoltà di sostenere il peso finanziario di efficienti sistemi di protezione occupazionale e reddituale necessari a fronteggiare i bisogni di mercati del lavoro altamente flessibili.

In realtà, gli sconcertanti dati occupazionali che sono davanti ai nostri occhi e le profonde, penose trasformazioni del tessuto sociale prodotte dalla tendenziale assenza di lavoro stabile rendono ormai evidente come le ragioni della crisi di quel modello non vadano ricercate soltanto nei costi eccessivi di un *welfare* posto al servizio di un mercato del lavoro improntato a una flessibilità « totale », ma riguardino la stessa essenza lavoristica di quel modello. Ci si riferisce alla pretesa di trasformare mercati del lavoro connotati sin dagli albori dello sviluppo economico-industriale dalla tensione verso una sostanziale stabilità dei rapporti di lavoro - con conseguente stabilità reddituale - in mercati del lavoro caratterizzati da una flessibilità occupazionale permanente, e da una frantumazione delle esperienze lavorative dei singoli, nella convinzione - del tutto priva di riscontro nel dato empirico - che tale mutazione epocale sia indispensabile per assecondare e sostenere, tramite la riduzione dei costi del lavoro, le trasformazioni del tessuto economico e la ripresa ed espansione dell'occupazione. La mancanza di fondamento scientifico di tale convincimento è sotto i nostri occhi: l'abbondante flessibilità tipologica iniettata dalle riforme legislative di questi ultimi anni nel mercato del lavoro del nostro Paese non ha affatto implicato né crescita economica, né crescita occupazionale, ma ha solo avuto un effetto sostitutivo tra lavoro stabile e lavoro precario. Non è certo privo di significato che l'assenza di dati certi sul piano empirico venga oggi, paradossalmente, riconosciuta anche dagli organismi internazionali (vi sono recenti dichiarazioni in questo senso del Fondo monetario

internazionale - FMI) che tanto hanno contribuito alla affermazione e diffusione del modello.

Il fatto è che l'accettazione sostanzialmente acritica del modello della *flexicurity*, annessa dallo scambio tra liberalizzazione e flessibilizzazione dell'uso della forza lavoro, da un lato, e (pretesa) sicurezza economico-occupazionale, dall'altro, ne ha oscurato la valenza intrinsecamente ideologica, obliterando - anche per le forze politiche che dovrebbero avere nel proprio DNA gli interessi del mondo del lavoro - la sua obiettiva funzione di sostegno a una più avanzata e moderna divisione capitalistica del lavoro e più in generale a una organizzazione della società in cui assai più alto è il rischio di frammentazione sociale, di depauperamento dei valori professionali del lavoro, di mancata redistribuzione della ricchezza, di affermazione di enormi diseguaglianze.

È bene ricordare che anche in merito alle future modalità lavorative concretamente richieste dalle trasformazioni dei processi produttivi e organizzativi in virtù dell'innovazione tecnologica le opinioni sono tutt'altro che convergenti. Non è affatto detto, insomma, che il lavoro del nuovo secolo debba necessariamente essere caratterizzato, sempre e in ogni caso, da permanente temporaneità e occasionalità, cioè precarietà, perché è di questo che avrebbe d'ora in poi bisogno il sistema delle imprese operanti nei mercati globalizzati: al contrario, l'esigenza di godere in misura sempre maggiore di personale dotato di elevate caratteristiche professionali potrebbe richiedere alle imprese di rafforzare l'attaccamento dei lavoratori, anche tramite forme di fidelizzazione. Né è affatto detto che la flessibilità permanente delle esperienze lavorative andrà sempre di più incontro alle aspettative dei lavoratori del nuovo secolo, desiderosi di godere al massimo della libertà di scelta del lavoro: ciò potrebbe, al limite, essere vero per quei lavoratori che godranno di posizioni professionali dislocate più in alto nella scala dei, peraltro variabili e instabili, valori di mercato (e che saranno altresì, prevedibilmente, non sempre in grado di mantenere e valorizzare le loro competenze nel tempo); ma per gli altri lavoratori volta a volta non favoriti dalle concentrazioni imprenditoriali, entro mercati asfittici dal punto di vista di accessibilità e concorrenza, in mancanza di adeguate tutele, non ci sarebbe nessuna libertà di scelta, ma solo sottoposizione alle penose regole della mancanza di certezza del lavoro, dello sradicamento, di un futuro permanentemente incerto.

In una prospettiva analoga potrebbe finanche porsi la questione (trattata più analiticamente nel seguito) del rapporto d'uso tra lavoro subordinato e autonomo nella forma delle collaborazioni coordinate e continuative, rispetto al quale il legislatore dovrebbe avviare alla deleteria sostituzione del primo col secondo sulla base di un brutale e opportunistico calcolo di costi (inevitabilmente foriero, tra l'altro, di comportamenti fraudolenti). Piuttosto si dovrebbe muovere verso un nuovo sistema di regole in grado - grazie a una sostanziale equivalenza di discipline e costi - di spingere il datore di lavoro/committente a effettuare la scelta della seconda forma contrattuale sulla base di una rigorosa valutazione funzionale delle proprie esigenze organizzative e produttive.

6. - A questo riguardo vale la pena soffermarsi un momento a riflettere sulla equiparazione regolativa tra lavoro subordinato e collaborazioni coordinate e continuative, e correlativamente sulla sostanziale parificazione di costi tra le due forme contrattuali, verso cui si intende muovere.

Come rilevabile dai dati emergenti dalle ricerche effettuate da numerosi enti, e come risaputo dall'INPS e dallo stesso Ministero del lavoro e delle politiche sociali, assai frequentemente nell'esperienza che ci è alle spalle l'utilizzo dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa è avvenuto in modo del tutto irregolare o fraudolento, nel senso che il ricorso a essi è rimasto su un piano meramente formale, laddove su quello fattuale i lavoratori interessati sono stati utilizzati come veri e propri lavoratori soggetti a vincoli di subordinazione. E questo anche dopo le significative limitazioni apposte dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, tramite la previsione, relativa al settore privato, in forza della quale le collaborazioni coordinate e continuative dovevano assumere la forma del contratto di collaborazione a progetto, dotato comunque di particolari tutele.

Ciò non deve indurre a obliterare la diffusione - che è presumibile diventi sempre più accentuata - di nuovi modelli di produzione e di organizzazione del lavoro, accompagnati da nuovi modi di lavorare, assai spesso coerenti e sintonici con una maggiore libertà decisionale, organizzativa ed esecutiva tipica del lavoro autonomo e associato, e quindi supportati da soggetti dotati di elevate competenze e professionalità, in grado, eventualmente, anche di assumersi rischi e responsabilità tipici di questa

forma di lavoro. E tuttavia, pur facendo tesoro di questi importanti cambiamenti di sistema, occorre evitare di cadere nell'erronea presupposizione secondo cui, in questa nuova dimensione economico-produttiva, i lavoratori non avrebbero più bisogno di specifiche tutele equiparate a quelle dei lavoratori subordinati, essendo al limite sufficiente il mero riconoscimento di diritti a portata universale, mentre per il resto sarebbero in grado di autotutelarsi nel mercato e nei confronti dell'impresa.

In realtà, la spinta ad attuare tali processi di innovazione, indispensabili per sostenere una concorrenza sempre più aggressiva e globale, dovrà fare i conti, nel medio periodo, con la lentezza, se non ritrosia, che una vasta parte del mondo delle piccole e medie imprese italiane (le quali costituiscono la parte più significativa del tessuto produttivo italiano) ha manifestato negli ultimi vent'anni rispetto alla modernizzazione dei propri apparati, preferendo rimanere nel solco di un abbattimento del costo del lavoro ottenuto tramite la riduzione delle tutele. Questo significa che se è presumibile, oltre che auspicabile, che un crescente numero di imprese - specie di nuova costituzione, e specialmente nel settore dei servizi - sia coinvolto nei profondi mutamenti cui si è appena fatto cenno, è altrettanto ragionevole ritenere che per ancora non poco tempo la gran parte del sistema economico italiano sarà costituita da imprese che, al contrario, presenteranno connotati produttivi e organizzativi ancora molto tradizionali, e dunque solo embrionalmente postfordisti, e anzi ancora tipicamente fordisti. D'altro canto, è perfino difficile immaginare al momento che, pure in presenza di processi di innovazione e modernizzazione produttiva e organizzativa, vi possano essere mutazioni radicali nella utilizzazione professionale dei lavoratori che interessino tutte le figure impiegate in tali processi, dovendosi piuttosto immaginare situazioni differenziali variabili a seconda del tipo di impresa interessata. Insomma, finanche alla luce di quanto appena detto, appare innegabile che, per quanto il singolo datore di lavoro possa voler effettivamente utilizzare contratti di collaborazione continuativa nel tempo e coordinata con il proprio assetto organizzativo e produttivo, ci si troverà ancora per lungo tempo di fronte a lavoratori corrispondenti, dal punto di vista funzionale, a quelli subordinati, ai quali pare del tutto equo assicurare la copertura di tutele equiparabili, trattandosi, tra l'altro, di lavoratori che avranno un ridotto potere negoziale individuale e saranno pertanto esposti ai rischi di sfruttamento economico. Le considerazioni che precedono rendono palese come sia mistificatoria la pretesa di continuare a mantenere radicalmente difforme dal regime regolativo del lavoro subordinato quello applicabile alle collaborazioni coordinate e continuative; e di ciò sembra essersi reso conto ormai anche il legislatore, il quale, dopo avere in passato - a decorrere dalla metà degli anni Novanta del secolo scorso - progressivamente esteso a questi lavoratori alcuni diritti previsti per il lavoro subordinato, è alla fine pervenuto, con il recente decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, a stabilire che, salvo particolari eccezioni, a partire dal 2016 ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa « che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo » (articolo 2), si applichi l'intera disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

È da osservare, tuttavia, come l'approccio che risulta da siffatta previsione appaia, a ben vedere, ancora informato a una sorta di visione « antifraudolenta » dell'utilizzo di questa forma contrattuale, laddove l'intento che il legislatore dovrebbe finalmente perseguire è di considerare non solo legittima, ma anche prevedibile e inevitabile, la sua prossima espansione, proprio alla luce dell'evoluzione tecnologico-organizzativa dei processi di produzione di beni e servizi. Un nuovo Statuto dei lavoratori dovrebbe, per conseguenza, assicurare l'estensione a tutti i collaboratori coordinati e continuativi, nella misura in cui esercitano la loro attività in modo esclusivamente personale, del sistema di regole del lavoro subordinato, a esclusione di quelle la cui applicazione è indissolubilmente collegata alla presenza di subordinazione (cosiddetta eterodirezione, ai sensi degli articoli 2094 e 2104 del codice civile), le quali sono evidentemente incompatibili con la natura autonoma dell'attività. Attraverso questa via, d'altro canto, verrebbe raggiunto altresì l'obiettivo della sostanziale equiparazione di costi, ponendosi di per sé un argine a un utilizzo alternativo e sostitutivo, nonché strumentale e fraudolento, di questo tipo di contratti rispetto a quello di lavoro subordinato.

Non ci si deve, inoltre, nascondere che, accanto ai collaboratori coordinati e continuativi, esiste un fronte assai ampio di lavoratori autonomi, con o senza partita IVA, che quantunque non formalmente

vincolati a forme di coordinamento con l'organizzazione dell'impresa committente, come avviene per definizione per i primi, risultano comunque sempre di più integrati nei processi di produzione di beni e servizi.

Ebbene, ferma restando in linea generale l'estensione a questi lavoratori di un'ampia gamma di diritti fondamentali - che devono d'altro canto essere assicurati a tutti i lavoratori, qualunque sia la forma giuridica della loro partecipazione al mondo del lavoro -, appare opportuno altresì prevedere in loro favore un ulteriore livello di tutele allorquando esercitino la loro attività in modo esclusivamente personale e lavorino per molti mesi dell'anno sulla base di uno o più contratti conclusi con la stessa impresa, ricavando larga parte del loro reddito da essi. In favore di tali lavoratori, di cui appare innegabile lo stato di dipendenza economica nei confronti dell'impresa medesima, appare opportuno applicare lo stesso meccanismo di estensione delle tutele previsto per i collaboratori coordinati e continuativi, anche al fine di evitare che, di fatto, possa risultare incentivato il ricorso al lavoro autonomo come ennesima via di fuga dal « mondo del lavoro tutelato ».

7. - Un ultimo passaggio, tutt'altro che parentetico, va fatto, all'interno di questa analisi, al fine di completare il quadro di riferimento per l'intervento riformatore che si intende proporre: esso riguarda il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni e il suo rapporto con quello privato. Rispetto a tale questione, ricordando e apprezzando la spinta che da sempre una parte del sindacato ha sviluppato verso la tendenziale convergenza delle discipline che governano i due mondi - pur nella consapevolezza delle specificità che le pubbliche amministrazioni manifestano come datori di lavoro -, risulta abbastanza chiara la strada da seguire, anche alla luce dell'esperienza pregressa, a decorrere dalla riforma del 1992-1993.

A questo riguardo, appare evidente come l'esigenza di assicurare la piena eguaglianza dei lavoratori pubblici e privati, per tutti i diritti configurabili come fondamentali ai fini della tutela della persona del lavoratore, non possa che tradursi nell'automatica unificazione delle posizioni giuridiche che attengono a questa dimensione di protezione.

Per contro, altrettanto evidente appare l'opportunità, per il momento, di conservare, nei suoi tratti generali, l'autonomia della disciplina dei rapporti collettivi prevista per il settore pubblico, la quale ormai si è sedimentata nel tempo con interventi che hanno sempre più tenuto conto dei problemi di riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni e di scarsità delle risorse economiche da destinare alla contrattazione. Laddove per il settore privato appare, come accennato più sopra, arrivato il momento di definire con disciplina legale un sistema di relazioni contrattuali, ispirato a soddisfare le esigenze di stabilità, correttezza, efficienza ed effettività, in attuazione del dettato dell'articolo 39 della Costituzione.

Quanto detto non vuol dire, peraltro, separatezza totale dei modelli, visto che anche quello adottato per il settore pubblico da più di vent'anni trova in larga misura ispirazione nelle esigenze predette e si muove secondo logiche omologhe a quelle sottese alla disciplina costituzionale (partecipazione democratica, principio maggioritario, efficacia generale, competenze regolative piene in materia di lavoro). E in tale prospettiva appare necessario che al più presto si provveda, all'interno di un quadro di riforma democraticamente condiviso con le parti sociali, a ripristinare spazi di piena agibilità per la contrattazione collettiva stessa, compressa dalle riforme dell'ultimo periodo, a partire da quella del 2009, che l'hanno relegata in ambiti di competenza assai sacrificati.

Resta, infine, la disciplina generale dei rapporti di lavoro, rispetto alla quale appare corretto continuare a fissare regole uniformi per tutti gli aspetti del rapporto per i quali la presenza del datore di lavoro pubblico non incida in modo specifico sul regime legale cui devono sottostare i rapporti di lavoro, conservando per contro discipline speciali per tutti i casi in cui, invece, sia indispensabile - per effetto del vincolo costituzionale, e quindi dell'interesse pubblico a esso sotteso - l'intervento legale. Vale anche in questo caso quanto appena detto in merito alla necessità di riespandere le competenze in materia di contrattazione collettiva. Tuttavia appare opportuno che, già in occasione della riforma dei contratti di lavoro e della disciplina del rapporto di lavoro privato che si intende proporre nell'immediato, si proceda a fissare principi omogenei anche per il lavoro pubblico, pur cogliendo l'essenza della distinzione appena effettuata tramite la fissazione di regole speciali per esso.

8. - Tirando le somme dell'analisi che precede, può dirsi che la strada della totale liberalizzazione e flessibilizzazione dell'uso della forza lavoro, quantunque coniugata con sistemi rafforzati di sicurezza sociale, è solo una delle strade percorribili, ma è certo quella che appare come la meno virtuosa, in quanto risulta - come attestano i fatti davanti ai nostri occhi, e come si può dedurre dalla riflessione scientifica meno faziosa - potenzialmente foriera di sottosviluppo, di drammatica perdita di competitività economica e pericoloso smantellamento di democratica coesione sociale. E comunque, per i motivi ormai detti, la liberalizzazione e flessibilizzazione a oltranza del lavoro neanche avvantaggerebbe ma trascingerebbe verso il depauperamento e la dequalificazione gli stessi lavoratori autonomi.

Non è da poco tempo, ormai, che da molte voci provenienti dal mondo scientifico, politico e sindacale, si sostiene, invece, la necessità di cambiare rotta nella definizione dei processi regolativi del mercato del lavoro, adottando modelli di intervento totalmente alternativi a quelli seguiti fino a oggi. Modelli che, senza rinnegare le esigenze di flessibilità legittimamente invocate dalle imprese per fronteggiare la concorrenza internazionale nei nuovi mercati globali, prevedano adeguato sostegno ai loro sforzi verso l'innovazione con adeguate politiche economiche e industriali, oltre che fiscali, e siano, al tempo stesso improntati alla salvaguardia dell'enorme patrimonio umano e professionale dei lavoratori, alla stabilizzazione delle esperienze lavorative anche come generale fattore di sicurezza sociale, alla equità redistributiva, al riconoscimento del sindacato come soggetto irrinunciabile per il riequilibrio dei poteri sociali ed economici fuori e dentro i luoghi di lavoro, alla valorizzazione di forme di partecipazione individuale ai successi delle imprese e collettivo-sindacale alle decisioni coinvolgenti i lavoratori occupati in esse.

È all'interno di questo quadro di riferimento che potrebbe rinnovarsi il patto costituzionale tra le forze produttive messo in discussione, nell'ultimo scorcio del secolo scorso, da scelte governative ispirate in larga misura da ideologie neoliberiste, i cui assunti sono stati trasferiti con protervia e pervicacia dal mondo delle astratte teorie economiche a quello delle politiche governative, anche di colorazione *pro labor*. E in tale quadro di riferimento troverebbero più ragionevole collocazione esperienze di flessibilità regolativa del lavoro di cui il sindacato sarebbe sicuramente disponibile a farsi carico. È in questa prospettiva, inoltre, che dovrebbe affrontarsi un ripensamento integrale dei sistemi di protezione sociale, con il definitivo superamento di una concezione della *security* asservita a una rassegnata accettazione della precarietà (e della conseguente incertezza esistenziale delle nuove generazioni di lavoratori) come ineluttabile effetto della modernizzazione dei processi di produzione di beni e servizi, e con il passaggio a una moderna rete di tutele operanti a tutto campo (dalla formazione alla disoccupazione, dal sostegno alla ricerca di lavoro alla copertura dei periodi di maternità o paternità eccetera) in grado di accompagnare il lavoratore del nuovo secolo in ogni momento della propria esperienza lavorativa.

Le considerazioni che precedono impongono oggi al sindacato una forte difesa e l'allargamento delle tutele conquistate con le lotte sindacali, nel corso del lungo periodo di sviluppo economico del dopoguerra, mediante l'avvio di una fase di grande impegno volto a rimettere al centro delle scelte di politica sociale ed economica, in coerenza con il dettato della nostra Costituzione, il lavoro « in tutte le sue forme e applicazioni » (articoli 4 e 35 della Costituzione) - e dunque anche nelle sue nuove modalità organizzative e con le sue nuove caratteristiche professionali - e la dignità di tutti lavoratori, cui spetta di vedersi riconosciuto « il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione [...] all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese » (articolo 3 della Costituzione). Un impegno, cioè, che miri a rilanciare le parole d'ordine di uno sviluppo economico che si fondi non sullo sfruttamento dei lavoratori, ma sul loro pieno rispetto come persone fuori e dentro i luoghi di lavoro e sulla loro valorizzazione come primaria risorsa per lo sviluppo delle imprese e dell'economia nel suo complesso; non sulla permanente precarietà ma sulla tendenziale stabilità delle relazioni di lavoro; non sull'isolamento e sulla penalizzazione dell'organizzazione sindacale, bensì sul rispettoso dialogo con essa a tutti i livelli, e sul suo sostegno nello svolgimento delle attività di rappresentanza e contrattazione di fondamento costituzionale, in quanto strumento di garanzia per gli assetti democratici del Paese.

Tutto questo - è bene sottolinearlo con chiarezza - va in realtà attuato nell'interesse generale della società italiana, poiché solo attraverso riforme di questo tipo, con le quali si realizzi una responsabilizzazione delle imprese anche sul piano sociale, potrà attuarsi una vera, positiva ed equilibrata modernizzazione del sistema economico, non più abbandonato nelle spire di una competizione aggressiva e senza regole dove i più deboli vengono inesorabilmente schiacciati, ma guidato e sospinto da politiche di sviluppo economico condivise, anche a livello locale, equamente intersecate con la salvaguardia di un bilanciato modello sociale europeo. A ben vedere, anzi, questa è la condizione unica perché valga la pena ancora di scommettere sull'Unione europea.

9. - In questa prospettiva, il presente disegno di legge ripropone il testo dell'atto Camera n. 4064 già presentato nella XVII legislatura e sul quale l'*iter* legislativo si era interrotto alla Camera dei deputati con la nomina di un comitato ristretto. La proposta di legge a sua volta trae origine da una proposta di iniziativa popolare, frutto di una ampia discussione tra i lavoratori e sulla quale sono state raccolte più di un milione di firme. Questa iniziativa popolare, qui integralmente recepita, ambisce a fondare, per i « lavoratori del nuovo secolo », una piattaforma di diritti sul piano individuale e collettivo. Una piattaforma, cioè, idonea a consolidare e rafforzare, nonché a garantire il rispetto di quanto previsto, presupposto e implicato dalla Carta costituzionale e dalle Carte dei diritti sociali internazionali ed europee; insomma una Carta dei diritti, o nuovo Statuto, di tutti i lavoratori e le lavoratrici che lasci integro quanto ancora oggi egregiamente sancito dalla legge n. 300 del 1970, ma che si muova anche su un piano più ampio, per fronteggiare le esigenze regolative in un'epoca di grandi e complessi cambiamenti.

In tal senso, il presente disegno di legge si articola in una triplice direzione:

A) Innanzi tutto esso è volto a fondare diritti dei lavoratori a portata universale, in gran parte configurabili come diritti sociali di cittadinanza, da valere per tutti i lavoratori, indipendentemente dalla veste giuridica che assume la loro attività. Si tratta, in altre parole, di diritti che vengono riconosciuti in capo a tutti i lavoratori nei confronti dello Stato e - ove ciò sia possibile e coerente con il rapporto di lavoro in essere - della controparte contrattuale, indipendentemente dalla specifica natura giuridica dei rapporti di lavoro in cui essi sono concretamente coinvolti. Tali diritti, peraltro, sono declinati puntualmente, con le differenziazioni talora rese necessarie dalla natura subordinata o parasubordinata, ovvero autonoma del rapporto di lavoro. Ma soprattutto essi sono formulati in modo da assicurare, per quanto possibile, la valenza non meramente programmatica, ma concretamente precettiva, delle norme che li fondano, affinché ne sia garantita in pieno l'effettività.

In sintesi, i diritti che sono ricompresi nella prima parte del disegno di legge sono i seguenti: diritto al lavoro, e specificamente a un lavoro decente e dignitoso; diritto a condizioni di lavoro chiare e trasparenti; diritto a un compenso equo e proporzionato; libertà di espressione; diritto a condizioni ambientali e lavorative sicure; diritto al riposo; diritto alla conciliazione tra vita familiare e vita professionale; diritto alle pari opportunità tra donna e uomo in materia di lavoro e professione; diritto a non essere discriminato nell'accesso al lavoro e nel corso del rapporto di lavoro; diritto di riservatezza e divieto di controlli a distanza; divieto del trattamento dei dati e tutela della libertà e dignità; diritto all'informazione; diritto a soluzioni ragionevoli in caso di disabilità o di malattie di lunga durata; diritto di ripensamento e al congruo preavviso in caso di modifiche contrattuali unilaterali; diritto all'istruzione e alla formazione professionale; diritto alla tutela delle invenzioni e delle opere dell'ingegno; tutela in caso di recesso e di mancato rinnovo del contratto di lavoro; diritto al sostegno dei redditi da lavoro; diritto a un'adeguata tutela pensionistica; tutela processuale specifica dei diritti dei lavoratori; libertà di organizzazione sindacale, di negoziazione e di azione collettiva.

B) Il disegno di legge intende, poi, dettare una disciplina di diritto sindacale volta a dare attuazione a due fondamentali disposizioni della Costituzione, al fine di restituire centralità ed effettività all'azione di rappresentanza sindacale degli interessi dei lavoratori e di definire un sistema di contrattazione collettiva a efficacia generale, in grado di assicurare l'applicazione universale delle regole contrattuali, contribuendo, in tal modo, all'attuazione di un equo ed efficiente mercato del lavoro e alla qualità dello sviluppo economico del Paese.

Anzitutto l'articolo 39 della Costituzione, seconda parte, la cui attuazione richiede norme riguardanti,

da un lato, la registrazione dei sindacati ai fini della stipulazione di contratti collettivi a efficacia generale, nonché, dall'altro lato, ma sempre per tali fini, le forme della rappresentanza sindacale, anche nei luoghi di lavoro, e struttura, organizzazione e poteri della contrattazione collettiva a efficacia generale.

In secondo luogo l'articolo 46 della Costituzione, intitolato alla « partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese », la cui attuazione tiene conto delle forme tradizionali di rappresentanza sindacale degli interessi dei lavoratori tipiche della realtà italiana, nonché delle esperienze contrattuali e legislative di partecipazione attraverso l'esercizio dei diritti di informazione, consultazione, contrattazione, e l'attivazione di forme di controllo esterno, ma puntuale, nei confronti di imprese operanti nei settori di importanza strategica di interesse pubblico.

C) Infine, il disegno di legge fissa un insieme di tutele specificamente inerenti il mondo del lavoro autonomo e subordinato, destinate a soddisfare molteplici esigenze.

In questo senso vengono anzitutto predisposte bilanciate previsioni che, anche facendo tesoro dell'esperienza legislativa e contrattuale pregressa, si pongono un duplice obiettivo. Da un lato viene stabilita una generale equiparazione di tutele (anche previdenziali) tra lavoratori subordinati, lavoratori parasubordinati (intendendo per tali i collaboratori coordinati e continuativi) e lavoratori autonomi economicamente deboli, anche al fine di rendere sostanzialmente equivalenti i costi del lavoro diretti e indiretti tra le varie figure di lavoratori. Dall'altro lato, sempre in quest'ambito vengono formulate norme volte a garantire il ripristino - quantunque in forma adattata ai nuovi assetti produttivi e organizzativi delle imprese - di alcuni assetti regolativi del lavoro subordinato, frutto dell'evoluzione legale, nonché delle conquiste contrattuali del periodo postbellico, che sono stati alterati nel corso degli ultimi anni per effetto delle politiche di ispirazione neoliberista di cui si è detto più sopra.

In questa seconda prospettiva, è naturale che il nuovo Statuto dei lavoratori si proponga anzitutto come portatore di una visione regolativa alternativa, in molte parti, a quella consolidatasi negli ultimi quindici anni, mirando, primariamente, a ridare centralità, nel sistema economico, a rapporti duraturi nel tempo e dotati di stabilità, e restituendo nel contempo un ruolo determinante alla contrattazione collettiva. Ciò viene perseguito sancendo l'effettività del principio secondo cui « i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno a essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori » (direttiva 1999/70/CE): in primo luogo mediante una drastica riduzione delle tipologie flessibili di contratto di lavoro subordinato, con soppressione (lavoro intermittente) o radicale limitazione (lavoro accessorio) di quelle che comportano un elevato livello di precarietà, di sfruttamento e di compressione delle libertà individuali, ovvero un'alterazione del principio di rischio gestionale dell'attività di impresa (somministrazione a tempo indeterminato); e poi con la riconduzione del lavoro a termine, anche se somministrato, entro limiti causali predeterminati, relativi a esigenze di tipo temporaneo. Parallelamente viene definito un assetto regolativo rinforzato dell'apprendistato, nelle sue tre forme attualmente previste, al fine di renderlo il più possibile la forma « normale » di ingresso del lavoratore nel mercato del lavoro, tramite acquisizione sul campo delle competenze professionali. Per il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, inoltre, viene ripristinata, come rimedio normale e ordinario, la tutela reintegratoria nel caso di licenziamento illegittimo; inoltre vengono fissate regole certe, volte a dare tutela ai lavoratori occupati nelle imprese coinvolte in appalti e subappalti e a quelli coinvolti nei trasferimenti di azienda.

Infine, ma, come si suole dire, non certo da ultimo, il nuovo Statuto dei lavoratori interviene anche in materia di tutela dei diritti, ripristinando e rafforzando garanzie di tipo sostanziale e processuale la cui incisività è stata lentamente svuotata da interventi legislativi di segno liberista degli ultimi vent'anni, volti sostanzialmente a rendere sempre meno facile, se non proprio a impedire di fatto, la possibilità per i lavoratori di far valere in giudizio i propri diritti, e dunque a conferire a essi l'effettività di cui dovrebbero godere in ragione del fondamento costituzionale che va riconosciuto alle tutele del lavoro.

DISEGNO DI LEGGE

PARTE I

DIRITTI FONDAMENTALI, TUTELE E GARANZIE DI TUTTE LE LAVORATRICI E DI TUTTI

I LAVORATORI

Art. 1.

(Campo di applicazione soggettivo)

1. Le disposizioni della presente parte si applicano a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori titolari di contratti di lavoro subordinato e di lavoro autonomo, anche nella forma di collaborazione coordinata e continuativa, pure se occasionali, intercorrenti con datori di lavoro o committenti privati e pubblici, nonché alle lavoratrici e lavoratori che effettuino prestazioni di lavoro in ragione di contratti di tipo associativo. Le predette disposizioni si applicano altresì alle persone operanti nei luoghi di lavoro in esecuzione di relazioni giuridiche con i predetti datori, quali i tirocini di formazione e orientamento, le attività socialmente utili o altre relazioni a queste assimilabili, comunque denominate.

2. L'uso, nel seguito della presente legge, del genere maschile per indicare le persone risponde solo all'esigenza di semplificare la formulazione del testo normativo, dal momento che si intende riferirsi a entrambi i generi.

Art. 2.

(Diritto al lavoro)

1. Ogni persona ha il diritto di svolgere un lavoro o una professione liberamente scelti o accettati.

2. Ogni persona ha il diritto di godere di servizi gratuiti di collocamento e di beneficiare dei livelli essenziali, stabiliti dallo Stato, delle prestazioni in materia di orientamento e di aiuto nella ricerca di un lavoro adeguato alla sua condizione soggettiva, conforme con le sue attitudini personali e i suoi interessi, in considerazione delle possibilità offerte dal mercato del lavoro, delle quali deve essere costantemente e correttamente informato.

3. Adeguate misure di politica del lavoro assicurano che il diritto al lavoro sia reso effettivo, anche attraverso forme di sostegno economico e assistenza tecnica alla nascita e allo sviluppo di attività innovative che migliorino la qualità della vita e il benessere delle persone e della collettività, la tutela dell'ambiente e la cura del territorio.

4. Nessuno può essere costretto a compiere un lavoro forzato o obbligatorio.

Art. 3.

(Diritto ad un lavoro decente e dignitoso)

1. Ogni persona ha diritto ad un lavoro decente e dignitoso che si svolga nel rispetto della professionalità e con condizioni di lavoro eque.

2. Il lavoro non deve essere degradante e deve consentire al lavoratore una vita libera e dignitosa, l'utilizzazione delle sue capacità professionali e la realizzazione della sua personalità.

Art. 4.

(Diritto a condizioni contrattuali di lavoro chiare e trasparenti)

1. Tutti i lavoratori hanno diritto a condizioni contrattuali chiare e trasparenti, formulate per iscritto, e di ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi e dei loro diritti.

2. L'obbligo di cui al comma 1 deve essere adempiuto secondo correttezza e buona fede. La sua violazione da parte del datore di lavoro o del committente determina l'applicazione dell'articolo 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, nonché il diritto del lavoratore al risarcimento del danno, patrimoniale e non patrimoniale, da liquidare da parte del giudice con valutazione equitativa, in misura comunque idonea a indurre il datore di lavoro o il committente al rispetto per il futuro del medesimo obbligo.

3. Il giudice tiene conto della violazione dell'obbligo di cui al comma 1 anche ai fini della prova delle condizioni contrattuali e dei diritti del lavoratore oggetto di eventuali controversie.

Art. 5.

(Diritto ad un compenso equo e proporzionato)

1. Ogni prestazione di lavoro deve essere compensata in modo equo, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro svolto.
2. Il compenso è fissato dalle parti in misura non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni di lavoratori autonomi, ove applicabili alle parti stesse.
3. In mancanza di accordi collettivi applicabili, il lavoratore autonomo può in ogni caso chiedere al giudice di determinare l'equo compenso nella misura desumibile anche dalle regole riguardanti prestazioni comparabili.

Art. 6.

(Libertà di espressione)

1. I lavoratori, senza discriminazioni, hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge, anche nei luoghi dove prestano la loro opera.
2. La libertà di manifestare il proprio pensiero comprende quella di contribuire alla cronaca, nel rispetto del segreto aziendale, e alla critica relativa al contesto lavorativo e all'attività in esso svolta. L'esercizio legittimo della cronaca e della critica non può essere limitato attraverso l'esercizio di poteri direttivi, disciplinari, di coordinamento, di controllo o di verifica del datore di lavoro o del committente.
3. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in quanto compatibili con l'ordinamento dell'attività svolta e con le caratteristiche del rapporto di lavoro.

Art. 7.

(Diritto a condizioni ambientali e lavorative sicure)

1. Tutti i lavoratori hanno diritto a lavorare in condizioni ambientali e lavorative sicure, tali da garantire la protezione della propria salute fisica e psichica e della propria personalità.
2. Fermo restando quanto stabilito dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, il datore di lavoro o il committente devono adottare ogni misura, rispondente al criterio di massima sicurezza possibile e al principio di precauzione, che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sia necessaria per tutelare l'integrità e la salute psichica e fisica dei lavoratori.
3. Il diritto a condizioni di lavoro sicure comprende altresì il diritto a non subire vessazioni. Si considera vessatoria la condotta del datore di lavoro, del committente o di chi comunque eserciti compiti direttivi e di coordinamento della prestazione lavorativa, tenuta nei confronti di un lavoratore nell'ambiente di lavoro, che sia continuata e protratta nel tempo e si manifesti con comportamenti ostili, reiterati e sistematici, esorbitanti o incongrui rispetto all'ordinaria gestione del rapporto e idonei a produrre un effetto lesivo sulla persona. Il presente comma si applica anche alle condotte tenute negli ambienti di lavoro dagli altri lavoratori.
4. Tutti i lavoratori hanno diritto di controllare, anche mediante loro rappresentanze, che l'ambiente di lavoro in cui effettuano la loro prestazione sia idoneo e dotato di tutte le misure di sicurezza e igieniche necessarie. Hanno inoltre diritto di richiedere informazioni e di essere informati su tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, sulle misure e procedure adottate per prevenirli e sui nominativi di tutti i soggetti responsabili per la sicurezza del luogo di lavoro, nonché di ricevere la formazione in materia di sicurezza adeguata alla loro attività.
5. Tutti i lavoratori hanno diritto di abbandonare il luogo di lavoro qualora ritengano di trovarsi in un'oggettiva situazione di pericolo grave, immediato e inevitabile, nonché di rifiutare di svolgere in tutto o in parte la prestazione di lavoro ove non siano assicurate adeguate condizioni di igiene e sicurezza.
6. Nessun lavoratore può subire pregiudizio alcuno a causa dell'esercizio dei diritti e delle prerogative attribuite in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro.

Art. 8.

(Diritto al riposo)

1. Salva ogni diversa previsione di maggior favore, tutti i lavoratori hanno diritto a un riposo minimo giornaliero di 11 ore, oltre che a un riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive, e a un riposo annuale di almeno quattro settimane. L'esercizio del diritto al riposo rende inesigibile la prestazione lavorativa.
2. Gli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi, ove applicabili, prevedono regole per il godimento del diritto al riposo. In mancanza di previsioni degli accordi collettivi, il lavoratore autonomo che, per le modalità e i tempi di lavoro convenuti, si trovi nell'impossibilità di fruire del diritto al riposo può richiedere al giudice di rideterminare in via equitativa le modalità e le condizioni di svolgimento della prestazione o di realizzazione e consegna dell'opera o del servizio, al fine di garantire il godimento del diritto al riposo.

Art. 9.

(Diritto alla conciliazione tra vita familiare e vita professionale)

1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto di scegliere i tempi e i modi della propria genitorialità, senza subire pregiudizio alcuno sul piano del rapporto di lavoro. Lo svolgimento di esami clinici e di visite mediche specialistiche connesse alla genitorialità rende inesigibile la prestazione lavorativa e dà diritto a permessi retribuiti o a prestazioni previdenziali tali da garantire l'effettivo esercizio della libertà di scelta e del diritto alla genitorialità. Restano ferme le disposizioni del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.
2. I lavoratori aventi responsabilità familiari hanno diritto di conciliare le proprie esigenze di vita familiare con la vita professionale in condizioni di parità di opportunità e di trattamento rispetto agli altri lavoratori, in particolare dopo la nascita o l'adozione di un figlio.
3. I lavoratori con responsabilità familiari hanno diritto alla conciliazione secondo modalità che possono contemplare congedi, riduzioni di orario o altre forme efficaci di conciliazione, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi e dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi, ove applicabili, ovvero dalla legge.
4. Per garantire l'ingresso e la permanenza nella vita attiva di lavoratori con responsabilità familiari o il loro rientro dopo un'assenza dovuta a tali responsabilità, la Repubblica assicura forme di orientamento e di formazione mirata all'aggiornamento della loro professionalità, nonché orari e modalità di lavoro, anche a distanza, compatibili con le esigenze familiari, anche mediante cooperazione tra pubblico e privato.
5. È compito della Repubblica, in relazione alle predette responsabilità familiari e alla tutela dei diritti del bambino, assicurare servizi accessibili e di qualità per la cura, la custodia, l'educazione e l'istruzione dei bambini di età prescolare e servizi per le persone anziane bisognose di cura.
6. Le responsabilità familiari non possono costituire valido motivo di recesso da parte dell'altro contraente.

Art. 10.

(Diritto alle pari opportunità tra donna e uomo in materia di lavoro e professione)

1. In applicazione dell'articolo 3, commi primo e secondo, della Costituzione, è assicurata la parità di trattamento e di opportunità tra lavoratrici e lavoratori.
2. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore delle donne ovvero degli uomini, nei casi e nella misura in cui l'uno o l'altro sesso risulti sottorappresentato.
3. L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, di cui al comma 1, deve essere realizzato anche al momento della formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, nonché in generale di politiche e attività pubbliche.

Art. 11.

(Diritto a non essere discriminato nell'accesso al lavoro e nel corso del rapporto di lavoro)

1. Tutti i lavoratori hanno diritto a non essere discriminati, nell'accesso al lavoro e nel corso del rapporto di lavoro, a causa delle convinzioni personali, dell'affiliazione e partecipazione all'attività politica o sindacale, del credo religioso, del sesso e delle scelte sessuali, dello stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, dell'orientamento sessuale, dell'età, degli *handicap*, della razza, dell'origine etnica, del colore della pelle, del gruppo linguistico, dell'ascendenza, della nazionalità, della cittadinanza, della residenza, dello stato di salute, di condizioni sociali o condizioni e scelte personali, di controversie con l'attuale datore di lavoro o con i precedenti, o del fatto di avere denunciato condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.
2. I lavoratori si intendono discriminati ove sussistano le ipotesi di discriminazione diretta, discriminazione indiretta, molestie, ordine di discriminare, a causa di uno dei fattori individuati dal comma 1.
3. Sussiste discriminazione diretta quando, per uno dei fattori individuati dal comma 1, indipendentemente dall'intenzione e dalla motivazione adottata, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga.
4. Sussiste discriminazione indiretta quando, per uno dei fattori individuati dal comma 1, indipendentemente dall'intenzione e dalla motivazione adottata, una persona è posta in una posizione di particolare svantaggio, rispetto ad altre persone, in applicazione di disposizioni, criteri o prassi apparentemente neutri, a meno che non ricorrano i requisiti e presupposti di cui al comma 7.
5. Sussiste molestia quando una persona subisce un comportamento indesiderato, adottato per uno dei fattori individuati dal comma 1, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo.
6. In deroga a quanto previsto dai commi 3 e 4, una differenza di trattamento basata su di una caratteristica correlata ad uno dei fattori individuati dal comma 1 non costituisce discriminazione, diretta od indiretta, laddove, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa medesima, purché l'obiettivo sia legittimo e il requisito proporzionato.
7. Non sussiste discriminazione indiretta, ai sensi del comma 4, quando le disposizioni, i criteri e le prassi riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
8. Ferme restando le definizioni di cui ai commi 3 e 4, il diritto di cui al comma 1 opera con specifico riferimento alle seguenti aree:
 - a) condizioni di accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale;
 - b) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini di orientamento e formazione professionale, nonché tutte le esperienze che non costituiscano rapporto di lavoro;
 - c) condizioni di lavoro, nei rapporti di natura subordinata, autonoma o di qualsiasi altra forma, compreso il trattamento economico e la risoluzione a seguito di licenziamento da parte del datore di lavoro o recesso unilaterale del committente;
 - d) affiliazione e attività in un'organizzazione di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni; protezione sociale, inclusa la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria;
 - e) prestazioni sociali; istruzione;
 - f) accesso a beni e servizi, incluso l'alloggio.

9. Non sono ammesse condizioni di lavoro o trattamenti dei lavoratori differenziati arbitrariamente, per ragioni non pertinenti, non proporzionate o eccedenti rispetto agli scopi obiettivamente ricollegabili all'attività lavorativa.

10. Per la tutela contro ogni tipo di discriminazione prevista dal comma 2 del presente articolo, il lavoratore può agire ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150.

Art. 12.

(Diritto di riservatezza e divieto di controlli a distanza)

1. È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di ogni altro mezzo per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

2. Gli impianti e i mezzi di controllo richiesti dalla sicurezza del lavoro e quelli richiesti da esigenze difensive dell'integrità dell'organizzazione e del patrimonio aziendale, con esclusione di verifiche finalizzate meramente al miglioramento delle prestazioni lavorative, possono essere utilizzati soltanto previo accordo concluso con le rappresentanze unitarie sindacali o, in mancanza, con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA). In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro o del committente, che ne informano previamente i lavoratori, le loro rappresentanze e comunque le associazioni sindacali registrate di livello nazionale operanti nell'ambito contrattuale individuato ai sensi dell'articolo 33, comma 4, provvede in contraddittorio l'Ispettorato nazionale del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. Salve le necessità derivanti dalla tutela giurisdizionale, il trattamento e in particolare la conservazione dei dati personali per le finalità e le esigenze predette devono assicurare l'anonimato dei lavoratori coinvolti. Il lavoratore deve comunque essere previamente informato delle modalità e dei contenuti di ogni controllo.

3. Per verificare che gli impianti ed i mezzi di controllo rispondano alle caratteristiche di cui al comma 2 è ammesso ricorso giurisdizionale da parte dei lavoratori interessati, nonché delle rappresentanze unitarie sindacali o delle RSA.

4. Le comunicazioni effettuate dal lavoratore anche durante il lavoro, non solo con mezzi propri ma anche con mezzi resi disponibili dall'impresa, sono libere e segrete, purché tali mezzi siano a ciò materialmente idonei, ed eccettuato il caso in cui dell'utilizzo dei mezzi resi disponibili dall'azienda sia stato preventivamente escluso il carattere riservato.

5. Nei luoghi normalmente assegnati all'uso esclusivo e riservato di uno o più lavoratori, anche in azienda, non sono ammesse ingerenze del datore di lavoro o di terzi.

6. Per i lavoratori autonomi, le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in quanto compatibili con l'ordinamento dell'attività svolta e con le caratteristiche del rapporto di lavoro.

Art. 13.

(Divieto del trattamento dei dati ed estensione di tutele relative alla libertà e dignità dei lavoratori)

1. È vietato effettuare, anche a mezzo di terzi, ogni trattamento dei dati personali del lavoratore che non corrisponda a comprovate finalità produttive ed organizzative.

2. Gli articoli 2, 3, 6 e 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si applicano anche ai committenti nei confronti dei lavoratori autonomi, compatibilmente con l'ordinamento dell'attività svolta e con le caratteristiche del rapporto di lavoro.

3. È fatto divieto alle agenzie per il lavoro, ai soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati, ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nonché a qualunque altro soggetto operante come intermediario, di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati personali, a meno che non si tratti di requisiti essenziali e determinanti ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa.

Art. 14.

(Diritto all'informazione)

1. Fermo restando quanto previsto all'articolo 7, tutti i lavoratori hanno diritto, anche attraverso le organizzazioni collettive alle quali aderiscano, ad essere informati su tutte le vicende del datore di

lavoro o del committente che possano ripercuotersi sul loro rapporto di lavoro. L'informazione deve essere tempestiva, appropriata e pertinente nei tempi, nelle modalità e nel contenuto e in ogni caso tale da consentire al lavoratore di valutare utilmente le conseguenze di quanto conosciuto.

2. Tutti i lavoratori hanno diritto di accedere, presso le autorità pubbliche competenti in materia di lavoro e presso gli enti previdenziali, a documenti o altri elementi di conoscenza idonei ad assicurare l'informazione di cui al comma 1, prendendone visione ed estraendone copia, con le modalità stabilite in generale dalla normativa sull'accesso a documenti ed atti di pubblica amministrazione; è fatta salva la tutela della riservatezza stabilita per la protezione dell'iniziativa economica e della concorrenza.

Art. 15.

(Diritto a soluzioni ragionevoli in caso di disabilità oppure di malattia di lunga durata)

1. Tutti i lavoratori che, a causa di una disabilità o di una malattia di lunga durata, diagnosticata come curabile o incurabile, subiscano, in relazione all'esercizio della loro attività, una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, hanno diritto a soluzioni ragionevoli, materiali e organizzative, compresa la modifica degli orari e, più in generale, dei tempi di lavoro, necessarie a consentire l'accesso al lavoro e lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 16.

(Diritto di ripensamento e diritto al congruo preavviso in caso di modifiche contrattuali unilaterali)

1. Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro il lavoratore può denunciare il patto con cui sono attribuiti alla controparte, committente o datore di lavoro, poteri unilaterali di modifica delle condizioni contrattuali, sulla base di sopravvenute e documentate ragioni connesse a:

a) ineludibili esigenze di carattere familiare;

b) esigenze di tutela della salute certificate dal competente servizio sanitario pubblico;

c) ulteriori casi stabiliti dai contratti collettivi o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi, ove applicabili.

2. La denuncia deve essere fatta in forma scritta e deve essere accompagnata da un preavviso di almeno quindici giorni.

3. In tutti i casi in cui sia attribuito dalla legge o dal contratto il potere unilaterale del datore di lavoro o del committente di modificare l'oggetto, il luogo o il tempo della prestazione dovuta, il lavoratore ha diritto ad un preavviso di almeno quindici giorni.

Art. 17.

(Diritto ai saperi)

1. Ogni persona ha diritto all'accesso al sistema della conoscenza e alla formazione continua per tutto l'arco della vita, con pari opportunità in ragione delle personali condizioni economiche e sociali. Resta fermo il diritto di ogni persona all'istruzione e alla formazione professionale gratuita e di qualità ai fini dell'assolvimento dell'obbligo scolastico. Gli statuti e i regolamenti delle università e degli istituti di alta formazione adeguano l'organizzazione degli studi al fine di garantire la fruizione delle attività didattiche ai lavoratori studenti e agli studenti lavoratori dal momento dell'assolvimento dell'obbligo scolastico in poi.

2. Il sistema della conoscenza deve assicurare il pieno sviluppo della persona umana e la realizzazione delle capacità individuali, elevare e aggiornare le competenze professionali dei lavoratori e migliorare con ogni mezzo le opportunità di partecipazione alla vita economica sociale del Paese.

3. La formazione professionale e continua per i lavoratori deve assicurare modalità trasparenti, adeguate e verificabili di acquisizione di conoscenze e certificazione delle competenze riconosciute nel mercato del lavoro e delle professioni e consentire l'accesso a lavori di qualità.

4. Le diverse modalità di formazione dei giovani volte a favorire il loro accesso al mercato del lavoro e delle professioni devono assicurare l'efficacia del sistema di apprendimento e il suo orientamento

anche verso l'anticipazione dei cambiamenti tecnologici e organizzativi e verso la soddisfazione di nuovi bisogni da parte della società e dei territori.

5. La Repubblica garantisce che sia assicurato a tutti l'accesso a nuove tecnologie digitali al fine di combattere nuove forme di esclusione sociale legate al divario digitale.

6. La formazione continua è componente essenziale dell'attività di lavoro e della qualità della stessa e da essa non possono derivare conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore sul piano delle tutele previdenziali. Tutti i lavoratori hanno diritto a congedi, nonché ad altre agevolazioni per la formazione e la formazione continua, secondo modalità previste dalla legge e dai contratti collettivi o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi, ove applicabili. In assenza di tali accordi collettivi, il lavoratore autonomo esercita il proprio diritto tenuto conto delle esigenze del committente.

7. La riqualificazione professionale di lavoratori adulti deve essere favorita con ogni mezzo, anche tenuto conto delle caratteristiche e dei bisogni individuali e familiari, dell'innovazione tecnologica e degli orientamenti del mercato del lavoro. La legge appresta le misure idonee a tal fine, anche con forme di cooperazione tra pubblico e privato.

8. Certificazioni o finanziamenti pubblici sono concessi ad attività formative private o pubbliche nel rispetto di quanto previsto nei commi da 2 a 7.

9. Ferme restando le competenze delle regioni in materia di istruzione e formazione professionale, il presente articolo fissa principi generali e i livelli essenziali garantiti su tutto il territorio nazionale.

Art. 18.

(Diritto alla tutela delle invenzioni e delle opere dell'ingegno)

1. Tutti i lavoratori hanno diritto ad essere individuati come autori delle invenzioni e delle opere dell'ingegno realizzate nello svolgimento del lavoro.

2. Le invenzioni e le opere dell'ingegno realizzate nello svolgimento del lavoro, in quanto non siano già specificamente ed adeguatamente remunerate come oggetto della prestazione dedotta nel contratto di lavoro, danno al lavoratore il diritto di ricevere un equo premio, commisurato all'importanza e al valore dell'invenzione o dell'opera per il datore di lavoro o il committente. Qualora l'invenzione o l'opera dell'ingegno sia oggetto di ulteriore utilizzazione economica da parte del datore di lavoro o del committente, il lavoratore, ove non abbia già goduto di una specifica remunerazione, ha diritto altresì a un equo compenso.

3. I diritti previsti dai commi 1 e 2 sono disciplinati dalle leggi in tema di invenzioni e diritto di autore e dalle altre leggi speciali, nel rispetto dei principi sopra indicati.

Art. 19.

(Tutela dei lavoratori in caso di recesso e di mancato rinnovo di contratti successivi)

1. Il datore di lavoro o il committente devono comunicare per iscritto il recesso dal rapporto di lavoro. Fatte salve le ipotesi del lavoro domestico e del lavoro in prova, il recesso del datore di lavoro o del committente deve avvenire sulla base di un valido motivo, o della specifica giustificazione prevista dalla legge, dai contratti o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi, ove applicabili, o dal contratto individuale.

2. Nei rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato o di lavoro autonomo di durata indeterminata, il datore di lavoro o committente che recede è obbligato, salvo il caso di recesso per giusta causa, a dare il preavviso previsto dalla legge, dai contratti o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi, ove applicabili, o dal contratto individuale, ovvero, in mancanza, nella misura desumibile dagli usi o dal giudice in via equitativa. Il preavviso non può comunque essere inferiore a quindici giorni.

3. In tutti i casi di successione di più contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, compresi quelli correlati alla somministrazione di lavoro o di lavoro autonomo a durata determinata, che complessivamente superino la durata di sei mesi, il mancato rinnovo deve essere comunicato in forma scritta, entro dieci giorni prima della scadenza dell'ultimo contratto, con indicazione dei motivi

giustificativi.

4. Tutti i lavoratori hanno diritto ad agire in giudizio, ai sensi dell'articolo 22, comma 1, per far valere quanto previsto nei commi precedenti.

Art. 20.

(Diritto al sostegno dei redditi da lavoro)

1. Tutti i lavoratori hanno diritto in caso di disoccupazione involontaria, anche per periodi dell'anno, e di contrazione dell'attività produttiva a un sistema assicurativo che preveda trattamenti economici tali da assicurare loro un'esistenza libera e dignitosa.

Art. 21.

(Diritto ad una adeguata tutela pensionistica)

1. Tutti i lavoratori hanno diritto ad un trattamento pensionistico comunque in grado di garantire loro mezzi adeguati alle proprie esigenze di vita. A tal fine, essi hanno diritto alla completa totalizzazione, ricongiunzione e riunificazione dei periodi contributivi. Nel caso in cui la contribuzione non sia sufficiente a garantire ai lavoratori quanto necessario per le esigenze di vita, lo Stato provvede ad integrare le prestazioni con risorse provenienti da forme di solidarietà.

Art. 22.

(Tutela processuale dei diritti del lavoratore)

1. Per le controversie relative a tutti i rapporti di lavoro e le relazioni giuridiche di cui all'articolo 1 è competente il tribunale in funzione di giudice del lavoro. Il lavoratore può sempre agire, per la tutela dei suoi diritti, dinanzi al tribunale nella cui circoscrizione ha avuto luogo la prestazione di lavoro. Ove il lavoratore sia convenuto in giudizio, è sempre competente il tribunale nella cui circoscrizione si trova il suo domicilio.

2. L'accesso alla giustizia in materia di lavoro è gratuito in ogni fase e grado del procedimento. Il lavoratore ha sempre diritto alla deducibilità ai fini fiscali degli oneri affrontati per la tutela dei propri diritti.

3. Il lavoratore ha diritto, per tutti i rapporti di lavoro e per tutte le controversie derivanti dall'applicazione delle disposizioni della presente parte, di ottenere un provvedimento entro tre mesi dalla proposizione della domanda. Nel caso il procedimento si protragga oltre i tre mesi, il giudice, su istanza del lavoratore, provvede con ordinanza motivata a carattere sommario, i cui effetti si estinguono con la conclusione del processo.

4. Il lavoratore ha diritto alla tutela in forma specifica dei propri diritti e a quella per equivalente ove la prima non sia materialmente possibile. I provvedimenti aventi ad oggetto il pagamento di un risarcimento al lavoratore, anche eventualmente in forma indennitaria, devono essere pronunciati dal giudice in modo da rispettarne in concreto la funzione di assicurare tutele effettive, adeguate e dissuasive. In ogni caso il giudice, quando la causa ha ad oggetto un diritto della persona o il pagamento delle retribuzioni e dei compensi dovuti per la prestazione svolta, condanna il soggetto obbligato al pagamento di una somma di denaro per ogni ritardo nell'esecuzione del provvedimento.

5. Il giudice, in sede di applicazione dell'articolo 92 del codice di procedura civile, può sempre, in caso di condanna del lavoratore, disporre la compensazione parziale o totale delle spese in relazione alle condizioni economiche di quest'ultimo e alla difficoltà di dimostrazione del diritto dallo stesso invocato.

6. Il lavoratore ha diritto a un'effettiva assistenza pubblica nella fase di esecuzione dei provvedimenti giudiziari, ivi compreso il diritto ad accedere ad ogni documento e informazione in possesso degli uffici pubblici al fine della soddisfazione dei crediti accertati in sede giudiziaria, anche ai sensi e per gli effetti degli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241.

7. Resta fermo quanto previsto in materia di licenziamenti nella parte III, titolo III, capo II.

Art. 23.

(Libertà di organizzazione sindacale, di negoziazione e di azione collettiva e di rappresentanza degli interessi del lavoro)

1. Tutti i lavoratori hanno il diritto di organizzarsi liberamente, di negoziare e di ricorrere ad azioni collettive per la tutela dei propri interessi sindacali e professionali.
2. Le organizzazioni liberamente costituite in forma associativa, ai sensi del comma 1, ad eccezione degli enti pubblici associativi, possono concludere, ove previsto dai propri statuti, contratti collettivi e accordi collettivi.
3. Le associazioni dei lavoratori di cui al comma 2, maggiormente rappresentative sul piano nazionale, hanno diritto di essere rappresentate, tramite la designazione di propri esperti, negli organi e nelle commissioni che, con finalità di interesse pubblico, elaborano le statistiche del lavoro o effettuano monitoraggi delle politiche del lavoro. Per le associazioni dei lavoratori autonomi la maggiore rappresentatività è attestata dalla rilevazione del numero degli iscritti effettuata sulla base dei dati di cui all'articolo 5, comma 2, lettera b), della legge 14 gennaio 2013, n. 4.

Art. 24.

(Organizzazione dell'attività lavorativa mediante violenza, minaccia, intimidazione e sfruttamento)

1. Dopo l'articolo 603-ter del codice penale è inserito il seguente:

« Art. 603-quater. - *(Organizzazione dell'attività lavorativa mediante violenza, minaccia, intimidazione e sfruttamento)*. - Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque organizzi o utilizzi l'attività lavorativa mediante violenza, minaccia, intimidazione o sfruttamento è punito con la reclusione da tre ad otto anni e con la multa da 1.000 a 5.000 euro per ciascun lavoratore occupato.

La pena è aumentata da un terzo alla metà se sono occupati lavoratori formalmente alle dipendenze di soggetti diversi ovvero stranieri irregolarmente presenti nel territorio italiano ovvero minori di anni sedici ovvero ancora negli altri casi indicati dall'articolo 603-bis, quarto comma.

Ai fini del primo comma costituisce indice di sfruttamento la sussistenza delle circostanze indicate dall'articolo 603-bis, terzo comma.

In caso di condanna per i delitti previsti dal presente articolo operano le pene accessorie previste dall'articolo 603-ter ».

Art. 25.

(Limitazione del campo di applicazione soggettivo)

1. L'articolo 14, comma 1, si applica ai lavoratori autonomi solo allorché il contratto intercorrente con un committente privato o pubblico, o con più committenti privati riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, abbia una durata complessiva di più di sei mesi annui.

Art. 26.

(Salvezza delle disposizioni di miglior favore)

1. L'applicazione delle disposizioni della presente legge non osta all'applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300, o di altre norme di miglior favore per i lavoratori previste da leggi, atti amministrativi, contratti collettivi o accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi.

PARTE II

DISCIPLINA ATTUATIVA DEGLI ARTICOLI 39 E 46 DELLA COSTITUZIONE

TITOLO I

REGISTRAZIONE DEI SINDACATI, RAPPRESENTANZE UNITARIE SINDACALI E
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AD EFFICACIA GENERALE

Art. 27.

(Attuazione dell'articolo 39)

della Costituzione)

1. Le disposizioni del presente titolo sono intese a dare attuazione all'articolo 39, commi secondo, terzo e quarto, della Costituzione.

Art. 28.

(Istituzione della Commissione per la registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro)

1. È istituita la Commissione per la registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e per l'accertamento di rappresentatività in vista delle procedure di contrattazione collettiva ad efficacia generale di cui all'articolo 39 della Costituzione, di seguito denominata « Commissione ». Alla Commissione sono attribuite esclusivamente le funzioni indicate nella presente legge; in particolare essa esercita la vigilanza su tutti i dati rilevanti ai fini della registrazione e della rappresentatività, anche mediante audizioni, richieste di documentazione e ispezioni.

2. La Commissione è composta da cinque membri nominati con decreto del Presidente della Repubblica. Quattro componenti sono individuati da due liste di almeno quattro professori ordinari di diritto sindacale e del lavoro, di relazioni industriali e di diritto costituzionale, di università italiane, di chiara fama e in possesso dei requisiti di onorabilità, formate presso il Segretariato generale della Presidenza della Repubblica sulla base delle indicazioni provenienti rispettivamente dalle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, secondo gli indici di cui all'articolo 4, comma 5, legge 30 dicembre 1986, n. 936. Tanto nella composizione delle liste, quanto nella designazione dei due componenti scelti da ciascuna lista è garantita la presenza dei due generi. Successivamente alla prima nomina, le predette indicazioni spettano alle associazioni sindacali registrate di livello confederale maggiormente rappresentative sulla base del dato ponderato di cui all'articolo 33, comma 1, della presente legge. Il quinto componente, al quale spetta la presidenza della Commissione, è designato di comune accordo dai quattro componenti nominati; in caso di mancato accordo nei trenta giorni successivi alla nomina di questi ultimi, esso è nominato dal Presidente della Repubblica tra i magistrati di Cassazione in servizio che abbiano avuto esperienza almeno decennale di giudici del lavoro. I componenti durano in carica quattro anni e non possono essere prorogati né confermati.

3. In sede di prima applicazione del presente articolo, i componenti della Commissione sono nominati entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Successivamente, la nomina dei nuovi componenti avviene sessanta giorni prima della scadenza di quelli in carica, al fine di consentire un affiancamento conoscitivo delle procedure, senza alcun esercizio di funzioni né condivisione di responsabilità con la Commissione in carica. I sessanta giorni sono aggiuntivi ai quattro anni dell'incarico.

4. Per la dotazione finanziaria e di personale e per le regole di funzionamento della Commissione si provvede con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge previa deliberazione del Consiglio dei ministri, che applica, in quanto compatibile, quanto previsto per la Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali dall'articolo 12 della legge 12 giugno 1990, n. 146.

Art. 29.

(Registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori)

1. Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto a ottenere la registrazione per partecipare, rappresentate unitariamente, alla contrattazione collettiva ad efficacia generale, ai sensi dell'articolo 39, quarto comma, della Costituzione.

2. A tal fine le predette associazioni devono presentare istanza presso gli uffici della Commissione, allegando i loro atti costitutivi e statuti, unitamente a quelli delle associazioni federate o confederate per una finalità comune di esercizio della libertà sindacale anche attraverso la contrattazione collettiva, delle quali si richiede parimenti la registrazione. La registrazione può essere richiesta in ogni momento decorsi sessanta giorni dalla prima nomina dei componenti della Commissione.

3. La Commissione dispone la registrazione dell'associazione sindacale entro trenta giorni dalla ricezione dell'istanza, mediante iscrizione nel relativo registro, cartaceo ed elettronico, custodito presso i propri uffici. La registrazione non può essere negata se non per la manifesta inosservanza, da parte degli atti costitutivi e degli statuti, dei seguenti requisiti di democraticità: coinvolgimento degli associati e metodo collegiale nell'assunzione delle decisioni concernenti la vita associativa; elettività delle cariche associative inerenti all'esercizio delle funzioni sindacali; libertà incondizionata di recesso dell'associato, con effetto immediato; previsione di organismi associativi per la soluzione delle controversie interne.

4. Nel caso in cui ritenga che vi siano dubbi circa la sussistenza di uno o più dei requisiti di cui al comma 3, la Commissione invita immediatamente per il contraddittorio l'associazione interessata. Qualora, dopo il confronto, ritenga risolti i dubbi, la Commissione emette il provvedimento di registrazione. In caso contrario, essa emette, entro quarantacinque giorni dal ricevimento dell'istanza di registrazione, un provvedimento di diniego di registrazione, nei cui confronti l'associazione interessata può ricorrere al giudice del lavoro secondo le modalità procedurali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

5. Con il provvedimento di registrazione le associazioni sindacali dei lavoratori acquisiscono la speciale personalità giuridica di cui all'articolo 39, quarto comma, della Costituzione, che consente loro di partecipare alla contrattazione collettiva ad efficacia generale ai vari ambiti e livelli, secondo le modalità indicate nel presente titolo.

Art. 30.

(Raccolta dei dati sui contributi versati dai lavoratori alle associazioni sindacali)

1. Ferma restando, per i datori di lavoro tenuti al rispetto del testo unico sulla rappresentanza, di cui all'accordo tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 10 gennaio 2014, di seguito denominato « testo unico sulla rappresentanza », la validità ai fini di legge delle comunicazioni all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) previste nella parte prima dell'accordo, per i datori di lavoro non soggetti, attualmente o in futuro, al citato testo unico o ad altri accordi, anche successivi, che prevedano analoghe comunicazioni all'INPS, il lavoratore può demandare, mediante cessione di credito, il prelievo dei contributi dalla sua busta paga alla propria associazione sindacale, la quale provvede alla riscossione tramite l'INPS, il quale è legittimato anche ad effettuare il recupero coattivo. Le modalità per l'incasso dei contributi associativi tramite l'INPS sono stabilite mediante convenzioni già esistenti o da concludere tra le associazioni sindacali registrate e l'INPS entro sessanta giorni dalla data di emanazione del provvedimento di registrazione, ovvero, in mancanza, dall'INPS medesimo con proprio regolamento nei successivi trenta giorni, nel rispetto del principio di segretezza delle adesioni individuali alle singole associazioni sindacali. Analoghe convenzioni e analoghi regolamenti sono rispettivamente concluse o adottati in applicazione degli accordi interconfederali sottoscritti con le altre organizzazioni datoriali secondo le modalità ivi previste. Il mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, degli obblighi derivanti dal testo unico sulla rappresentanza o da altri accordi, anche successivi, in materia di contributi sindacali costituisce comportamento antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. L'INPS è tenuto a comunicare alla Commissione, entro novanta giorni dalla scadenza del termine di trenta giorni di cui al comma 1, i dati relativi ai contributi associativi dei lavoratori acquisiti ai sensi del medesimo comma, distribuiti tra le associazioni sindacali cui essi aderiscono, nonché i dati relativi ai contributi associativi versati dai lavoratori pensionati e dai lavoratori disoccupati in suo possesso.

3. La Commissione, nei sessanta giorni successivi, provvede a verificare e certificare il numero dei soggetti di cui al comma 2 iscritti a ciascuna delle associazioni sindacali registrate.

4. La comunicazione dell'INPS di cui al comma 2 è reiterata nel mese di marzo di ogni anno. Il calcolo dei dati di cui al comma 3 è reiterato dalla Commissione nel mese di maggio di ogni anno.

5. Successivamente alla prima fase di applicazione del presente articolo, i contratti collettivi ad efficacia generale di livello confederale possono individuare specifiche modalità di computo delle

adesioni non certificate tramite la cessione del credito.

Art. 31.

(Costituzione delle rappresentanze unitarie sindacali e delle RSA)

1. Decorsi centocinquanta giorni dalla data del primo decreto di nomina dei componenti della Commissione, presso i datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti possono essere indette elezioni per l'istituzione di rappresentanze unitarie sindacali:

a) da una o più associazioni sindacali registrate di livello nazionale, operanti nell'ambito di riferimento del datore di lavoro definito ai sensi dell'articolo 33, comma 3, aderenti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale cui risulti iscritto un numero di lavoratori pari complessivamente almeno al 30 per cento dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale;

b) a richiesta del 20 per cento dei lavoratori occupati presso lo stesso datore di lavoro.

2. Nelle elezioni successive alla prima, le percentuali di rappresentatività per le associazioni di cui alla lettera a) del comma 1 del presente articolo sono riferite al dato ponderato di cui all'articolo 33, comma 1.

3. Alla consultazione elettorale possono partecipare con proprie liste le associazioni sindacali registrate di livello nazionale, operanti nell'ambito di riferimento del datore di lavoro definito ai sensi dell'articolo 33, comma 3, che rispettino uno dei seguenti requisiti:

a) aderiscono ad associazioni sindacali registrate di livello confederale cui risulti iscritto un numero di lavoratori pari complessivamente almeno al 5 per cento dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale;

b) presentano liste firmate, presso i datori di lavoro con un numero di dipendenti compreso tra sedici e cinquantanove, da almeno tre lavoratori ovvero, presso datori di lavoro con sessanta o più dipendenti, da almeno il 5 per cento dei dipendenti.

4. Nelle elezioni successive alla prima, la percentuale di rappresentatività di cui alla lettera a) del comma 3 del presente articolo è riferita al dato ponderato di cui all'articolo 33, comma 1.

5. Le rappresentanze unitarie sindacali stipulano i contratti collettivi ad efficacia generale a livello di singolo datore di lavoro. Ai componenti delle rappresentanze unitarie sindacali sono riconosciuti, in alternativa alle RSA delle associazioni partecipanti all'elezione che ne avrebbero titolo ai sensi dei commi da 8 a 10, i diritti sindacali previsti dal titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e le altre posizioni soggettive attribuite per legge alle RSA.

6. Le consultazioni elettorali sono aperte a tutti i lavoratori del luogo di lavoro di riferimento. Le modalità del loro svolgimento sono definite con contratto collettivo ad efficacia generale di livello confederale; in attesa di tale contratto, si applica quanto previsto nel testo unico sulla rappresentanza e negli accordi interconfederali sulla rappresentanza, con gli eventuali adattamenti finalizzati al rispetto della presente legge definiti dalla Commissione, con proprio provvedimento, trenta giorni prima della scadenza del termine di cui al comma 1. In ogni caso devono essere assicurati la segretezza del voto, la durata in carica per non più di un triennio, il periodico rinnovo, con esclusione della prorogabilità, e il principio di proporzionalità.

7. Il numero dei componenti della rappresentanza unitaria sindacale istituita presso un datore di lavoro è pari a:

a) tre componenti per ogni unità produttiva in cui siano occupati da uno a 200 dipendenti;

b) tre componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ogni unità produttiva in cui siano occupati da 201 a 3.000 dipendenti;

c) tre componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti per ogni unità produttiva in cui sia occupato un numero di dipendenti superiore a 3.000.

8. Le associazioni sindacali registrate di livello nazionale, operanti nell'ambito di riferimento del datore di lavoro definito ai sensi dell'articolo 33, comma 3, che non partecipano all'elezione della rappresentanza unitaria sindacale hanno diritto a costituire RSA, ai fini del godimento dei diritti

sindacali previsti dal titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e delle altre posizioni soggettive attribuite per legge alle RSA, qualora rispettino uno dei seguenti requisiti:

a) aderiscano ad associazioni sindacali registrate di livello confederale cui risulti iscritto un numero di lavoratori pari complessivamente almeno al 5 per cento del totale dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale;

b) abbiano un numero di lavoratori iscritti pari complessivamente almeno al 10 per cento del totale dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello nazionale operanti in quell'ambito, comprese quelle aderenti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale.

9. Dopo la prima costituzione delle rappresentanze unitarie sindacali, le percentuali di cui al comma 8 del presente articolo sono calcolate sul dato ponderato di cui agli articoli 33, comma 1, e 34, comma 1.

10. Qualora, presso un singolo datore di lavoro, non si proceda alla costituzione della rappresentanza unitaria sindacale, hanno diritto a costituire RSA, ai fini del godimento dei diritti sindacali previsti dal titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e delle altre posizioni soggettive attribuite per legge alle rappresentanze sindacali aziendali, le associazioni sindacali registrate di livello nazionale di cui alle lettere a) e b) del comma 8. Dopo la prima costituzione delle rappresentanze unitarie sindacali, le percentuali ivi indicate sono calcolate sul dato ponderato di cui agli articoli 33, comma 1, e 34, comma 1.

11. Nel settore dell'agricoltura, nonché negli altri casi individuati dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello ed ambito nazionale, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 10 si applicano ai datori di lavoro che occupano più di cinque dipendenti.

12. L'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è abrogato.

13. L'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

« Art. 35. - (*Campo di applicazione*) - 1. Le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27 e dell'articolo 25, si applicano ai datori di lavoro dei settori industriale e commerciale che occupano più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano, nel settore dell'agricoltura nonché negli altri casi individuati dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello e ambito nazionale, ai datori di lavoro che occupano più di cinque dipendenti.

2. Il diritto di affissione di cui all'articolo 25 si esercita in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo in cui si esplica l'attività del datore di lavoro. Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro ad efficacia generale provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante ».

14. Qualora ai sensi dell'articolo 33, comma 3, siano stati definiti, a livello territoriale, ambiti contrattuali di sito, di filiera o di distretto, possono essere indette elezioni per l'istituzione di rappresentanze unitarie sindacali territoriali:

a) da una o più associazioni sindacali registrate di livello confederale cui risulti iscritto un numero di lavoratori pari complessivamente almeno al 30 per cento dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale;

b) a richiesta del 20 per cento dei lavoratori occupati presso i datori di lavoro del sito, della filiera o del distretto.

15. Nelle elezioni successive alla prima, le percentuali di rappresentatività per le associazioni di cui alla lettera a) del comma 14 del presente articolo sono riferite al dato ponderato di cui all'articolo 33, comma 1.

16. Alla consultazione elettorale possono partecipare con proprie liste le associazioni sindacali registrate di livello confederale che rispettino uno dei seguenti requisiti:

a) a cui risulti iscritto un numero di lavoratori pari complessivamente almeno al 5 per cento dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale;

b) che presentino liste firmate da almeno il 5 per cento dei lavoratori occupati presso i datori di lavoro del sito, della filiera o del distretto.

17. Nelle elezioni successive alla prima, le percentuali di rappresentatività per le associazioni di cui alla lettera a) del comma 16 del presente articolo sono riferite al dato ponderato di cui all'articolo 33, comma 1.

18. Nel caso di costituzione delle rappresentanze unitarie sindacali territoriali, l'attività di contrattazione collettiva dal lato dei datori di lavoro è svolta unitariamente dalle associazioni sindacali registrate di livello confederale che, sulla base del dato ponderato di cui all'articolo 35, commi 3 e 4, abbiano singolarmente un indice di rappresentatività pari almeno al 5 per cento.

19. I componenti delle rappresentanze unitarie sindacali territoriali godono della tutela in materia di licenziamenti e di trasferimento prevista per i componenti delle RSA. Ai fini del godimento dei diritti sindacali, il contratto collettivo ad efficacia generale di livello confederale istitutivo degli ambiti contrattuali di sito, di filiera o di distretto stabilisce le regole di adattamento delle norme di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300.

20. All'attività di contrattazione svolta nell'ambito contrattuale di sito, di filiera o di distretto si applicano l'articolo 36, commi 1 e 5, e l'articolo 37, comma 1, primo periodo, comma 3, secondo periodo, e comma 4.

Art. 32.

(Comunicazione dei dati sulle consultazioni elettorali relative alle rappresentanze unitarie sindacali e controllo di regolarità)

1. I datori di lavoro sono tenuti a comunicare alla Commissione, entro i trenta giorni successivi al loro svolgimento, gli esiti delle consultazioni elettorali delle rappresentanze unitarie sindacali.

2. La mancata o tardiva comunicazione di cui al comma 1 è considerata comportamento antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Nel caso ne derivi l'impossibilità di utilizzazione immediata dei dati, essa è punita con la sanzione amministrativa di 20.000 euro, destinata al Fondo pensioni lavoratori dipendenti.

3. Eventuali contestazioni sullo svolgimento delle procedure elettorali o sui risultati della consultazione possono essere sollevate dall'associazione sindacale registrata interessata davanti alla Commissione, che, effettuati i dovuti accertamenti, decide con proprio provvedimento, nei cui confronti l'associazione stessa può ricorrere al giudice del lavoro secondo le modalità procedurali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

4. La Commissione, sulla base della verifica dei dati relativi ai risultati delle consultazioni elettorali, certifica la regolare costituzione della rappresentanza unitaria sindacale.

Art. 33.

(Verifica della rappresentatività delle associazioni sindacali registrate dei lavoratori ai fini della contrattazione collettiva ad efficacia generale di livello confederale e definizione degli ulteriori livelli e ambiti di contrattazione)

1. Decorso un anno dal suo insediamento, la Commissione procede, nei trenta giorni successivi, alla ponderazione, a livello confederale, dei dati relativi rispettivamente ai contributi associativi ricevuti dall'INPS e ai risultati delle elezioni delle rappresentanze unitarie sindacali comunicati ai sensi dell'articolo 32, comma 1, attribuendo un peso del 50 per cento a ciascun insieme di dati. A tal fine calcola, per ciascuna associazione sindacale registrata confederale, in relazione al primo elemento della ponderazione, la percentuale degli iscritti sulla totalità degli iscritti ad associazioni sindacali confederali registrate, secondo i dati di cui all'articolo 30, comma 3; in relazione al secondo elemento, la percentuale dei voti ottenuti nell'elezione delle rappresentanze unitarie sindacali sul totale dei votanti, secondo i dati di cui all'articolo 32, comma 4.

2. Effettuato il calcolo di cui al comma 1, la Commissione ne rende immediatamente pubblici i risultati. Decorsi trenta giorni per consentire eventuali contestazioni, sulle quali essa si pronuncia con proprio provvedimento nei quindici giorni successivi, la Commissione stessa certifica per ciascuna associazione sindacale registrata di livello confederale il dato ponderato di rappresentatività ai fini della contrattazione ad efficacia generale.

3. Con contratto collettivo ad efficacia generale di livello confederale si procede a disciplinare gli altri livelli ed ambiti di contrattazione ad efficacia generale. In deroga a quanto previsto dall'articolo 37, le maggioranze ai fini dell'approvazione di questo contratto sono, sia per le associazioni dei lavoratori che per quelle dei datori di lavoro, pari al 60 per cento dei dati ponderati di cui rispettivamente al comma 1 del presente articolo e all'articolo 35, commi 3 e 4. Fino all'individuazione dei livelli ed ambiti di cui al primo periodo, valgono transitoriamente quelli categoriali e territoriali attualmente previsti dalla contrattazione di diritto comune.

4. Il contratto collettivo di cui al comma 3 detta altresì i criteri di appartenenza agli ambiti contrattuali dei singoli datori di lavoro. In caso di controversie sull'interpretazione delle relative clausole, la decisione spetta alla Commissione, la quale emette, entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza del datore di lavoro o delle associazioni sindacali registrate dei lavoratori che vi abbiano interesse, un provvedimento, nei cui confronti gli stessi soggetti possono ricorrere al giudice del lavoro secondo le modalità procedurali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 34.

(Verifica della rappresentatività delle associazioni sindacali registrate dei lavoratori ai fini della contrattazione collettiva ad efficacia generale di livello e ambito intermedio)

1. Decorsi diciotto mesi dal suo insediamento, la Commissione procede, con riferimento a ciascun livello e ambito di contrattazione individuato ai sensi dell'articolo 33, comma 3, alle ulteriori operazioni di ponderazione della rappresentatività. Si applica il meccanismo di calcolo previsto dall'articolo 33, comma 1. I dati sono resi immediatamente pubblici.

2. La Commissione aggiorna entro il 30 giugno di ogni anno i dati di rappresentatività delle associazioni sindacali registrate dei lavoratori, disaggregati in relazione al profilo elettorale ed associativo, rendendoli immediatamente pubblici nel proprio sito *internet*.

Art. 35.

(Registrazione e verifica della rappresentatività delle associazioni dei datori di lavoro)

1. Ai fini della registrazione delle associazioni sindacali dei datori di lavoro si applica quanto previsto dall'articolo 29.

2. Entro sessanta giorni dall'ottenimento della registrazione, le associazioni sindacali dei datori di lavoro devono depositare presso gli uffici della Commissione i dati relativi:

a) al numero dei datori di lavoro ad esse iscritti, attraverso il deposito dell'elenco degli iscritti in regola con il versamento delle quote associative, di cui la Commissione garantisce la segretezza, soggetto alle regole delle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà;

b) al numero dei dipendenti occupati presso ciascuno di essi, rispetto al quale la Commissione può effettuare verifiche presso l'INPS.

3. La Commissione provvede a calcolare, per ciascun livello e ambito contrattuale di cui all'articolo 33, commi 1 e 3, e con la tempistica di cui agli articoli 33, comma 1, e 34, comma 1, la media semplice tra la percentuale degli iscritti, sulla totalità degli iscritti, e la percentuale dei dipendenti delle imprese iscritte, sulla totalità dei dipendenti delle imprese iscritte.

4. Effettuato il calcolo di cui al comma 3 la Commissione ne rende pubblici i risultati. Decorsi novanta giorni per consentire eventuali contestazioni, che decide immediatamente con proprio provvedimento, essa certifica il dato ponderato ai fini della contrattazione ad efficacia generale.

5. La Commissione aggiorna con periodicità annuale e rende pubblici nel proprio sito *internet* i dati di rappresentatività delle associazioni sindacali registrate dei datori di lavoro, disaggregati in relazione al profilo del numero dei datori di lavoro iscritti ed al numero dei dipendenti.

Art. 36.

(Obbligo di contrattazione dei datori di lavoro e delle loro associazioni registrate)

1. Fermo restando quanto previsto dal primo periodo del comma 5 dell'articolo 31, a livello di singolo datore di lavoro l'attività di contrattazione deve svolgersi ogni volta che la rappresentanza unitaria

sindacale lo richieda, previa decisione a maggioranza dei propri componenti.

2. Per ciascun altro livello ed ambito, le associazioni sindacali registrate dei datori di lavoro hanno l'obbligo di aderire alla richiesta di svolgere l'attività di contrattazione collettiva ad efficacia generale proveniente da una o più associazioni sindacali registrate dei lavoratori che, secondo i dati ponderati di cui agli articoli 33, commi 1 e 2, e 34, commi 1 e 2, raggiungano complessivamente, nei livelli ed ambiti volta a volta rilevanti, un indice di rappresentatività pari o superiore al 51 per cento. Hanno titolo a svolgere la predetta attività di contrattazione le associazioni sindacali registrate dei lavoratori e dei datori di lavoro che, per ciascun livello ed ambito, secondo i dati ponderati di cui, rispettivamente, agli articoli 33, commi 1 e 2, e 34, commi 1 e 2, e all'articolo 35, commi 3 e 4, raggiungano un indice di rappresentatività pari almeno al 5 per cento.

3. Nel caso di cui all'articolo 31, comma 10, il singolo datore di lavoro ha l'obbligo di aderire alla richiesta di svolgere l'attività di contrattazione collettiva ad efficacia generale ogni volta che essa provenga da una o più RSA le quali facciano capo ad associazioni sindacali registrate di livello nazionale, comprese quelle aderenti alle associazioni registrate di livello confederale, che, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, raggiungano complessivamente un indice di rappresentatività pari almeno al 51 per cento. Hanno titolo a svolgere la predetta attività di contrattazione tutte le RSA costituite presso il datore di lavoro.

4. Il singolo datore di lavoro che occupi fino a quindici dipendenti ovvero, nei casi di cui all'articolo 31, comma 11, fino a cinque dipendenti, ha l'obbligo di aderire alla richiesta di svolgere l'attività di contrattazione collettiva ad efficacia generale, ogni volta che essa provenga da una o più associazioni sindacali registrate di livello nazionale, comprese quelle aderenti alle associazioni registrate di livello confederale, operanti nell'ambito di riferimento del datore di lavoro definito ai sensi dell'articolo 33, comma 3, che, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, raggiungano complessivamente un indice di rappresentatività proprio pari almeno al 60 per cento. Hanno poi titolo a svolgere la predetta attività di contrattazione le associazioni sindacali registrate di livello nazionale, comprese quelle aderenti alle associazioni registrate di livello confederale, operanti nel predetto ambito, che, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, raggiungano un indice di rappresentatività pari almeno al 5 per cento.

5. L'obbligo di contrattare non implica obbligo di stipulare contratti collettivi.

6. La mancata adesione alle richieste di svolgere l'attività di contrattazione collettiva di cui ai commi da 1 a 4 costituisce comportamento antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 37.

(Votazioni e maggioranze per l'approvazione dei contratti da parte dei lavoratori e dei datori di lavoro)

1. A livello di singolo datore di lavoro il contratto collettivo ad efficacia generale è concluso dalla rappresentanza unitaria sindacale a maggioranza dei propri componenti. Nel caso di cui all'articolo 36, comma 3, il contratto collettivo ad efficacia generale è validamente stipulato in quanto tale qualora le associazioni sindacali registrate cui fanno capo le RSA che lo approvino raggiungano complessivamente, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, un indice di rappresentatività pari almeno al 51 per cento. Nel caso di cui all'articolo 36, comma 4, il contratto collettivo ad efficacia generale è validamente stipulato in quanto tale qualora le associazioni sindacali registrate che lo approvino raggiungano complessivamente, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, un indice di rappresentatività pari almeno al 51 per cento.

2. I contratti collettivi ad efficacia generale sono validamente stipulati per ciascun livello e ambito contrattuale individuati con il contratto collettivo ad efficacia generale di livello confederale di cui all'articolo 33, comma 3, qualora le associazioni sindacali registrate dei lavoratori che aderiscono all'ipotesi di accordo raggiungano complessivamente, secondo i dati ponderati di cui agli articoli 33, commi 1 e 2, e 34, commi 1 e 2, un indice di rappresentatività pari almeno al 51 per cento.

3. A livello di singolo datore di lavoro i contratti collettivi ad efficacia generale devono inoltre essere approvati in una consultazione referendaria dalla maggioranza dei lavoratori votanti e la consultazione dei lavoratori è valida qualora vi abbia partecipato il 50 per cento più uno degli aventi diritto al voto. Per tutti gli altri contratti collettivi ad efficacia generale, ad eccezione di quello di livello confederale di cui all'articolo 33, comma 3, le modalità relative alla consultazione su piattaforme e contratti e alla certificazione dei dati relativi alla partecipazione dei lavoratori e ai risultati della stessa consultazione, necessaria per rendere esigibili ed effettivi tali accordi, sono stabilite dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello e ambito nazionale o confederale, approvati con la maggioranza di cui al citato articolo 33, comma 3.

4. Da parte dei datori di lavoro i contratti collettivi ad efficacia generale di livello superiore a quelli stipulati dai singoli datori di lavoro sono validamente stipulati qualora le associazioni sindacali registrate che aderiscono all'ipotesi di accordo raggiungano complessivamente, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 35, commi 3 e 4, una soglia di rappresentatività pari almeno al 51 per cento.

5. I contratti collettivi ad efficacia generale sono validi per tutti i lavoratori e datori di lavoro appartenenti al relativo livello e ambito contrattuale.

Art. 38.

(Rapporto tra contratti collettivi ad efficacia generale di diverso livello e tra contratti collettivi ad efficacia generale e disposizioni di legge ed amministrative)

1. I contratti collettivi ad efficacia generale stipulati a livello di singolo datore di lavoro, territoriale o ad altro livello inferiore a quello nazionale devono osservare le prescrizioni dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale. Questi ultimi, inoltre, non possono derogare peggiorativamente a quanto previsto dai contratti ad efficacia generale di livello interconfederale. Le previsioni contrattuali in contrasto con le disposizioni del presente comma sono nulle.

2. L'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, è abrogato. Tutte le disposizioni di legge, di regolamento o di altre fonti amministrative, che legittimano la derogabilità di norme legali o amministrative da parte di contratti collettivi si interpretano riferite ai contratti collettivi ad efficacia generale di pari livello.

3. I contratti collettivi ad efficacia generale di qualunque livello e ambito restano in vigore, alla loro scadenza, fino al momento del loro rinnovo, e comunque non oltre tre anni. Nel caso in cui non sia prevista la scadenza, i predetti contratti restano in vigore fino al loro rinnovo, e comunque non oltre tre anni dalla loro disdetta.

4. I contratti collettivi vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge restano in vigore fino alla loro sostituzione da parte di altro contratto collettivo ad efficacia generale che si applichi nello stesso o in un corrispondente livello e ambito di riferimento.

TITOLO II

PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLE DECISIONI E AI RISULTATI DELLE IMPRESE

Art. 39.

(Diritti di informazione, di consultazione e di contrattazione dei rappresentanti dei lavoratori, finalizzati al controllo delle decisioni delle imprese e alla partecipazione alla loro assunzione, e partecipazione dei lavoratori ai risultati delle imprese)

1. Al decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) l'articolo 1 è sostituito dal seguente:

« Art. 1. - *(Oggetto)* - 1. L'impresa adempie ai doveri di informazione, consultazione e contrattazione di cui al presente decreto legislativo comportandosi secondo buona fede e correttezza e comunque in modo tale da garantire l'efficacia dell'iniziativa. Gli incontri tra le parti devono svolgersi con spirito di collaborazione e nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi »;

b) all'articolo 2, comma 1:

1) la lettera *d*) è sostituita dalla seguente:

« *d*) "rappresentanti dei lavoratori": le rappresentanze unitarie sindacali o, in mancanza, le rappresentanze sindacali aziendali »;

2) dopo la lettera *f*) è inserita la seguente:

« *f-bis*) "contrattazione": l'attività negoziale svolta in forza delle disposizioni di legge »;

3) la lettera *g*) è sostituita dalla seguente:

« *g*) "contratto collettivo": il contratto collettivo di lavoro ad efficacia generale stipulato dalle associazioni sindacali registrate »;

c) all'articolo 3, comma 1, le parole: « 50 lavoratori » sono sostituite dalle seguenti: « 16 lavoratori »;

d) l'articolo 4 è sostituito dal seguente:

« Art. 4. - (*Modalità dell'informazione e della consultazione*). - 1. Nel rispetto dei principi enunciati all'articolo 1, e ferme restando le eventuali prassi e disposizioni dei contratti collettivi più favorevoli per i lavoratori, le imprese di cui all'articolo 3 sono tenute a informare i rappresentanti dei lavoratori sulle seguenti materie:

a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, i piani di investimento e sviluppo, i bilanci di previsione e di chiusura di esercizio, in serie storica quinquennale, nonché più in generale la sua situazione patrimoniale ed economica;

b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;

c) l'andamento dell'utilizzo dei contratti di lavoro di apprendistato, a termine e di somministrazione nonché di quelli di collaborazione coordinata e continuativa e di quelli di lavoro autonomo e l'andamento delle eventuali assunzioni dei lavoratori già titolari di tali contratti con contratti di lavoro a tempo indeterminato, rilevato nel semestre precedente e prevedibile per quello successivo;

d) le decisioni suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione e della quantità e qualità del lavoro, ivi comprese quelle relative ad eventuali contratti di appalto o di altro tipo volti ad affidare all'esterno parti o fasi dell'attività produttiva di beni o servizi.

2. L'informazione deve essere erogata secondo le modalità e la tempistica fissata dai contratti collettivi aziendali. In mancanza, l'informazione è erogata almeno due volte l'anno, di norma nei periodi di aprile e maggio e di ottobre e novembre, nonché ogni qualvolta ne facciano richiesta i rappresentanti dei lavoratori in relazione a specifici aspetti delle materie di cui al comma 1. I contenuti dell'informazione devono essere appropriati allo scopo e idonei a consentire ai predetti rappresentanti un'adeguata conoscenza delle questioni trattate, al fine di preparare, se del caso, la consultazione.

3. I rappresentanti dei lavoratori possono chiedere all'impresa di essere consultati in tempi ristretti, e in ogni caso congrui, sui temi che sono stati oggetto dell'informazione. La consultazione avviene tra i livelli pertinenti di direzione dell'impresa, in funzione dell'argomento trattato, e i rappresentati dei lavoratori. La consultazione si conclude con l'espressione, da parte dei rappresentanti dei lavoratori, di un parere che non ha efficacia vincolante. Quest'ultimo può avere valore probatorio in caso di controversie attinenti alle decisioni assunte dall'impresa, in particolare in caso di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o di licenziamenti collettivi, ovvero di trasferimento d'azienda o di vicende interpositorie correlate all'esternalizzazione di parti o fasi dell'attività.

4. I rappresentanti dei lavoratori, qualora ritengano che, nel caso specifico, la procedura di consultazione non risulti di per sé adeguata alla finalità di partecipare efficacemente, ai sensi dell'articolo 46 della Costituzione, all'assunzione delle decisioni di gestione dell'impresa incidenti sul piano delle condizioni occupazionali e di lavoro, possono richiedere ad essa di attivare il confronto contrattuale ai sensi della legge. In mancanza di accordo, i rappresentanti dei lavoratori possono emettere una nota di valutazione sull'andamento del confronto negoziale, alla quale deve far seguito, in tempi congrui, una risposta motivata da parte dell'impresa. Anche in questo caso, la nota e la risposta hanno il valore probatorio di cui al comma 3 »;

e) all'articolo 5, comma 3, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: « In mancanza, le funzioni sopra indicate sono attribuite a una commissione costituita all'occorrenza e composta da tre membri, di cui uno nominato dall'impresa, uno dai rappresentanti dei lavoratori e uno di comune accordo, ovvero, in assenza di accordo, dal presidente del tribunale del luogo in cui è situata la sede principale dell'impresa, su istanza delle parti e udite le stesse »;

f) all'articolo 7, il comma 1 è sostituito dal seguente:

« 1. La violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi di informazione, consultazione e contrattazione di cui al presente decreto, costituisce comportamento antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Essa è punita altresì con la sanzione del pagamento di una somma da euro 3.000 a euro 25.000, da destinare al Fondo pensioni lavoratori dipendenti »;

g) all'articolo 8, il comma 2 è sostituito dal seguente:

« 2. Restano ferme le previsioni di cui al decreto legislativo 22 giugno 2012, n. 113 ».

2. La contrattazione di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *f-bis*), del decreto legislativo n. 25 del 2007, introdotta dal comma 1, lettera *b*), numero 2), del presente articolo, è quella di cui al titolo I della presente parte. La richiesta di attivare il confronto contrattuale di cui all'articolo 4, comma 4, del medesimo decreto legislativo n. 25 del 2007, come modificato dal comma 1, lettera *d*), del presente articolo, è quella disciplinata ai sensi dell'articolo 36, commi da 1 a 5, della presente legge.

3. I contratti collettivi ad efficacia generale a livello aziendale possono prevedere la partecipazione individuale dei lavoratori agli utili dell'impresa societaria attraverso l'assegnazione a titolo gratuito di azioni senza diritto di voto o altri strumenti finanziari. In tal caso ai lavoratori stessi è riconosciuta la facoltà di cederli in via definitiva al proprio fondo di previdenza integrativa a titolo di contribuzione individuale volontaria, aggiuntiva alle quote di trattamento di fine rapporto, qualora il fondo stesso sia statutariamente abilitato alla gestione diretta di strumenti finanziari.

Art. 40.

(Strumenti di monitoraggio e sorveglianza delle società operanti nei settori di importanza strategica di interesse pubblico)

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, nelle imprese societarie di pubblico servizio, operanti nei settori di importanza strategica di interesse pubblico dell'energia, dell'ambiente, dell'acqua, dei trasporti, delle comunicazioni, del credito e delle assicurazioni, nonché negli altri individuati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, hanno diritto a partecipare alle riunioni dell'organo di controllo previsto per legge o per statuto, ovvero al collegio sindacale, al consiglio di sorveglianza o al comitato per il controllo sulla gestione, di cui rispettivamente agli articoli 2397, 2409-*duodecies* e 2409-*octiesdecies* del codice civile, due esperti designati per ciascuna società, con voto a maggioranza qualificata del 60 per cento, dalle associazioni sindacali registrate di livello nazionale, operanti negli ambiti di riferimento delle predette società individuati ai sensi dell'articolo 33, comma 4, che alla luce dei dati ponderati di cui all'articolo 34, comma 1, raggiungano un indice di rappresentatività pari almeno al 5 per cento.

2. La designazione dei due esperti avviene da una lista di cinquanta nominativi istituita presso la Commissione, sulla base delle indicazioni provenienti dalle associazioni sindacali di cui al comma 1, a ciascuna delle quali spetta indicare un numero di esperti proporzionale alla propria rappresentatività in relazione alle altre.

3. Nel caso in cui non sia raggiunta la maggioranza qualificata del 60 per cento di cui al comma 1, la designazione degli esperti dalla lista spetta alla stessa Commissione, la quale tiene conto a tal fine dell'esigenza di contemperare la maggiore rappresentatività delle associazioni sindacali con un principio di equa rotazione.

4. Gli esperti durano in carica quattro anni. Ciascuno di essi, all'atto dell'accettazione dell'incarico, deve indicare un proprio sostituto, individuato dalla lista di cui al comma 2, in grado di esercitare le sue prerogative in caso impossibilità temporanea a partecipare alle riunioni del relativo organo di

controllo.

5. Nel caso di assenza di un esperto, o del suo sostituto, per più di tre riunioni consecutive dell'organo di controllo, il rappresentante di quest'ultimo è tenuto a comunicarlo alla Commissione, la quale avvia la procedura di sostituzione, secondo quanto previsto dai commi 1 e 3.

6. Ai due esperti devono essere comunicate obbligatoriamente le convocazioni per tutte le riunioni dell'organo di controllo, alle quali hanno diritto di partecipare con diritto di parola, rilasciando a verbale osservazioni, pareri e dichiarazioni. Ad essi deve inoltre essere trasmessa tutta la documentazione a disposizione dei componenti dell'organo di controllo, alla quale hanno comunque diritto di accesso al pari di questi ultimi, restando soggetti a un vincolo di segretezza corrispondente a quello di questi ultimi. La mancata comunicazione della convocazione, la mancata trasmissione di tutta la documentazione o il rifiuto da parte della società di consegnarla a richiesta costituiscono comportamento sanzionabile con l'azione di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, la cui titolarità spetta alle associazioni sindacali di cui al comma 1.

7. Ai due esperti sono dovuti esclusivamente i rimborsi delle spese documentate sostenute per l'esercizio della loro funzione.

PARTE III

RIFORMA DEI CONTRATTI E DEI RAPPORTI DI LAVORO E DISPOSIZIONI PER L'EFFETTIVITÀ DELLA TUTELA DEI DIRITTI

TITOLO I

PRINCÌPI GENERALI ED ESTENSIONE DELLE TUTELE DEI LAVORATORI SUBORDINATI AI LAVORATORI AUTONOMI

Capo I

PRINCÌPI GENERALI

Art. 41.

(Forma comune dei rapporti di lavoro e patto di prova)

1. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e stabile costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

2. L'articolo 2096 del codice civile è sostituito dal seguente:

« Art. 2096. - *(Assunzione in prova)*. - All'atto dell'assunzione è consentita la conclusione per iscritto di un patto di prova a fini di inserimento lavorativo.

Per i contratti di lavoro a tempo indeterminato la durata del patto di prova è prevista dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, entro il limite massimo di nove mesi. Nei casi in cui il lavoratore sia assunto per svolgere mansioni che richiedono competenze professionali da lui non possedute in virtù di un precedente contratto di apprendistato o per averle acquisite sul lavoro, i predetti contratti possono fissare una durata superiore congrua rispetto alle specifiche presunte esigenze di formazione del lavoratore, comunque entro il limite massimo di quindici mesi.

Per i contratti di lavoro a tempo determinato la durata del patto di prova è stabilita dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, in misura congrua rispetto alla durata del contratto di lavoro.

Qualora tra un datore di lavoro e un lavoratore intercorra una pluralità di contratti di lavoro, il patto di prova può essere inserito soltanto nel primo di essi, anche nel caso in cui sia un contratto di apprendistato.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso. Tuttavia, se la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può essere esercitata prima della scadenza del termine.

In caso di recesso del datore di lavoro nel corso o alla scadenza del periodo di prova, al lavoratore è dovuta un'indennità, nella misura indicata dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato è computato nell'anzianità del prestatore di lavoro ».

Capo II

ESTENSIONE DELLE TUTELE DEI LAVORATORI SUBORDINATI AI LAVORATORI AUTONOMI E AI COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI

Art. 42.

(Nuova disciplina dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa e dei contratti di lavoro autonomo con caratteristiche di dipendenza economica)

1. All'articolo 2222 del codice civile è aggiunto, in fine, il seguente comma:

« Le prestazioni di lavoro autonomo di cui al primo comma possono assumere la forma di collaborazioni continuative e coordinate con l'organizzazione del committente, secondo modalità previste dagli accordi delle parti ».

2. Ai contratti di lavoro, intercorrenti con un committente privato o pubblico o con più soggetti privati riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, che prevedano una collaborazione del lavoratore coordinata con l'organizzazione del committente, continuativa ed esclusivamente personale, si applica la disciplina, compresa quella previdenziale, prevista per il contratto di lavoro subordinato, ad eccezione degli articoli 2100, 2101, 2103, 2104, secondo comma, 2106, 2107 e 2108 del codice civile. Nel caso in cui i contratti collettivi di livello nazionale applicabili al committente non contengano previsioni in materia di compenso, quest'ultimo deve essere comunque proporzionato alla quantità e alla qualità della prestazione da eseguire, avendo riguardo all'impegno temporale richiesto da essa e alla retribuzione prevista dal contratto collettivo ad efficacia generale di livello nazionale applicabile al committente con riferimento alle figure professionali di competenza e di esperienza analoga a quella del lavoratore.

3. Quanto stabilito dal comma 2 vale anche per i contratti di lavoro autonomo intercorrenti con un committente privato o pubblico o con più soggetti privati riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, allorquando prevedano l'obbligo del lavoratore autonomo, con o senza partita IVA, di compiere un'opera o servizio con lavoro esclusivamente proprio, abbiano una durata complessiva di più di sei mesi nel corso dell'anno e il compenso da essi previsto, pur se corrisposto in modo frazionato tra tali soggetti, costituisca più del 60 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal lavoratore.

4. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non trovano applicazione con riferimento alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni.

TITOLO II

REVISIONE DELLA DISCIPLINA DEI CONTRATTI DI LAVORO

Capo I

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Art. 43.

(Definizione)

1. Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che comporta obblighi a contenuto formativo, al fine di favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 44, comma 9, alla conclusione del periodo di apprendistato previsto dagli articoli 45, 46, e 47, il contratto prosegue come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

2. Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

- a) apprendistato per il diploma professionale e per il diploma di istruzione secondaria superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;

c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

3. Il contratto di apprendistato per il diploma professionale e per il diploma di istruzione secondaria superiore e quello di apprendistato di alta formazione e ricerca integrano organicamente, con modalità di apprendimento duali, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF).

Art. 44.

(Disciplina generale)

1. La disciplina speciale del contratto di apprendistato è rimessa ai contratti collettivi ad efficacia generale di ambito nazionale anche confederale, i quali devono comunque rispettare le disposizioni del presente articolo.

2. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della sua validità. In mancanza di forma scritta il contratto si reputa dalla sua origine come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

3. Il contratto di apprendistato deve contenere il piano formativo individuale, definito sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva ad efficacia generale di livello nazionale o confederale. Il piano deve comprendere la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento. In mancanza il contratto si reputa dalla sua origine come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

4. La capacità formativa delle imprese deve essere accreditata sulla base di requisiti e procedure pubbliche definite attraverso il confronto con le parti sociali.

5. È fatto divieto di retribuire l'apprendista a cottimo o con ogni altra remunerazione di tipo incentivante. La retribuzione per le ore di formazione è a carico del datore di lavoro in considerazione della finalizzazione formativa a vantaggio dell'impresa, ferme restando le diverse disposizioni stabilite nei contratti collettivi di cui al comma 1.

6. Nel corso del periodo di apprendistato deve essere assicurata la presenza di un *tutor* formativo, nonché di un tutore o referente aziendale che deve possedere almeno i requisiti di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 28 febbraio 2000, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 59 dell'11 marzo 2000, e che abbia assolto a quanto in esso previsto.

7. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane, per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

8. I lavoratori assunti con un contratto di apprendistato sono inclusi nel computo dei limiti numerici previsti dalla legge per l'applicazione di particolari normative e istituti. Ad essi si applicano i diritti sindacali di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché, sin dalla data della stipulazione del contratto e fatto salvo quanto previsto dal comma 9 del presente articolo, la generale disciplina di tutela contro i licenziamenti illegittimi, di cui all'articolo 18 della citata legge n. 300 del 1970.

9. Entro i trenta giorni successivi alla conclusione del periodo di apprendistato di cui agli articoli 45, 46 e 47 le parti possono recedere con preavviso dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile. In mancanza, si applica l'articolo 43, comma 1, della presente legge.

10. Nel caso in cui, al termine dei periodi di apprendistato previsti rispettivamente per i contratti di apprendistato di cui all'articolo 43, comma 2, lettere a) e c), l'apprendista non abbia conseguito il diploma o il titolo di studio, a richiesta di quest'ultimo i contratti stessi sono prorogati di un ulteriore

anno, nel caso in cui, entro questo termine, sia possibile tale conseguimento, anche ai fini dell'applicazione del comma 9 del presente articolo.

Art. 45.

(Apprendistato per il diploma professionale e per il diploma di istruzione secondaria superiore)

1. I datori di lavoro pubblici e privati possono assumere con il contratto di apprendistato finalizzato al conseguimento di un diploma professionale e di un diploma d'istruzione secondaria superiore i giovani che hanno assolto all'obbligo scolastico e fino al compimento dei 25 anni. La durata del periodo di apprendistato è determinata in corrispondenza alla durata dei corsi relativi ai titoli da conseguire.
2. Il datore di lavoro che intenda stipulare il contratto di apprendistato di cui al comma 1 deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, al fine di determinare i contenuti e la durata degli obblighi formativi cui è tenuto. La formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere inferiore al 70 per cento dell'orario ordinamentale.
3. La regolamentazione degli aspetti formativi del contratto di apprendistato per il diploma professionale e per il diploma di istruzione secondaria superiore è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e di Bolzano, previo parere delle parti sociali. Qualora entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge non intervenga la regolamentazione, e comunque solo fino alla sua emanazione, provvede con propri decreti il Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
4. Per le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi ad efficacia generale di ambito nazionale possono prevedere modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

Art. 46.

(Apprendistato professionalizzante)

1. I datori di lavoro pubblici e privati possono assumere con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 anni compiuti e i 29 anni, fino al compimento del trentesimo anno. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dai contratti collettivi di cui all'articolo 44, comma 1.
2. La durata del periodo di apprendistato non può essere inferiore a sei mesi né superiore a tre anni, ovvero cinque per i profili professionali individuati dai contratti collettivi richiamati al comma 1.
3. La formazione per le competenze di base, comprese le conoscenze di disciplina lavoristica, è impartita per centocinquanta ore per la durata del triennio ed è disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano.
4. La formazione professionalizzante svolta dal datore di lavoro deve essere attuata secondo le previsioni dei contratti collettivi richiamati al comma 1, impegnando a tal fine risorse idonee a trasferire conoscenze e competenze e assicurandone lo svolgimento in ambienti idonei, secondo le indicazioni del piano formativo.
5. Le competenze acquisite attraverso l'apprendistato professionalizzate sono certificate ai sensi del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, con riferimento al repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali.
6. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi ad efficacia generale di ambito nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, al fine di renderlo coerente con i predetti cicli.
7. L'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla condizione che, nel corso dei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, i contratti di apprendistato siano proseguiti, alla scadenza del periodo di apprendistato, come contratti ordinari di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in numero pari almeno al 30 per cento del totale, ai sensi

dell'articolo 43, comma 1, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa. Resta ferma la possibilità per i contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma. Gli apprendisti assunti in violazione del predetto limite, o di quello contrattuale, sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di stipulazione del contratto di apprendistato.

8. Nel caso in cui, intendendo il datore di lavoro esercitare la facoltà di cui all'articolo 44, comma 9, sussista l'eventualità che non sia rispettata la percentuale del 30 per cento, il datore stesso può rientrare nei limiti della percentuale ricorrendo ad uno o più licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, in ragione dell'inadeguatezza delle qualità professionali del lavoratore interessato, quali risultanti al termine del periodo di apprendistato, sempreché non ricorra una sua responsabilità ai sensi dell'articolo 49, comma 1.

Art. 47.

(Apprendistato di alta formazione e di ricerca)

1. I datori di lavoro pubblici e privati possono assumere con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca e i diplomi relativi ai percorsi formativi degli ITS Academy di cui all'articolo 5, comma 2, della legge 15 luglio 2022, n. 99, per attività di ricerca nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche i soggetti di età compresa tra 18 anni e 30 anni, in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore.

2. Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di apprendistato di cui al comma 1 sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro. Il protocollo stabilisce il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro.

3. La regolamentazione degli aspetti formativi del contratto di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e di Bolzano, in accordo con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori registrate, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico. In assenza delle predette regolamentazioni regionali e provinciali, l'attivazione dei contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 48.

(Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione e del merito, con il Ministro dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e sentite le parti sociali, sono definiti gli *standard* formativi dell'apprendistato, costituenti i livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226.

2. La formazione effettuata ed acquisita deve essere certificata e registrata nel fascicolo elettronico di cui all'articolo 14, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, a cura:

- a) del datore di lavoro, nel contratto di apprendistato professionalizzante;
- b) dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente, nel contratto di

apprendistato per il diploma professionale e per il diploma di istruzione secondaria superiore e nel contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca che provvede anche alla registrazione.

Art. 49.

(Regime sanzionatorio)

1. In caso di inadempimento nell'erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 45, 46 e 47, il contratto di lavoro si reputa sin dall'origine come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e il datore di lavoro stesso è tenuto a versare l'eventuale differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione.

2. Con riferimento all'apprendistato professionalizzante, nel caso in cui gli organi ispettivi e di vigilanza rilevino un inadempimento nell'erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, ma il debito formativo risulti comunque recuperabile, adottano un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere. Qualora il debito formativo non sia recuperabile, il contratto è considerato, sin dall'origine, come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

3. Per la violazione delle disposizioni di cui all'articolo 44, commi 5, 6 e 7, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1.500 euro.

Capo II

CONTRATTO DI LAVORO
A TEMPO DETERMINATO

Art. 50.

(Apposizione del termine)

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata a fronte di esigenze:

- a) temporanee, oggettive ed estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, ovvero sostitutive;
- b) connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;
- c) relative a lavori stagionali e a picchi di attività stagionali individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

2. L'apposizione del termine deve risultare, direttamente o indirettamente, da un atto scritto nel quale sono specificate le esigenze di cui al comma 1, salvi i casi in cui la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a quindici giorni solari.

3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

4. L'onere della prova dell'esistenza delle predette esigenze è a carico del datore di lavoro.

Art. 51.

*(Durata massima del contratto
a tempo determinato)*

1. La durata dell'unico contratto o di più contratti a termine conclusi da un lavoratore con lo stesso datore di lavoro non può superare i trentasei mesi, salva diversa previsione dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale. Ai fini del computo di tale limite si tiene conto dei periodi di attività lavorativa avente ad oggetto mansioni equivalenti, anche se prestata nell'ambito di missioni effettuate in forza di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato presso lo stesso utilizzatore.

2. I contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale possono stabilire che il limite dei

trentasei mesi di cui al comma 1 non trovi applicazione nei casi di assunzione a termine per esigenze relative a lavori stagionali o a picchi di attività stagionali.

Art. 52.

(Disciplina delle proroghe e dei rinnovi)

1. Il termine del contratto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, anche più volte, a condizione che ogni proroga sia giustificata dalla persistenza delle medesime esigenze, sia concordata anteriormente al suo inizio con atto scritto contenente la specificazione di tali esigenze e si riferisca alle stesse mansioni del contratto originario o a mansioni equivalenti.
2. In caso di violazione del comma 1, si applica quanto previsto dagli articoli 53 e 56, comma 3.
3. L'onere della prova relativa alla persistenza delle medesime esigenze che legittimano la proroga è a carico del datore di lavoro.
4. Le parti possono rinnovare il contratto a termine per far fronte alle stesse o ad altre esigenze, sempre nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 50.
5. Nel caso di una o più proroghe del termine ai sensi del comma 1, nonché di uno o più rinnovi del contratto ai sensi del comma 4, resta fermo il limite complessivo di cui all'articolo 51, comma 1.

Art. 53.

(Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine)

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore fino al trentesimo.

Art. 54.

(Deroghe e divieti)

1. I contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale possono prevedere deroghe alle previsioni di cui all'articolo 50, comma 1, all'articolo 51, comma 1, all'articolo 52 e all'articolo 53 per le assunzioni effettuate dalle imprese *start-up* innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite alla data di entrata in vigore della presente legge.
2. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni alle quali si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni alle quali si riferisce il contratto a tempo determinato;
 - d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi di cui all'articolo 28 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ivi compresa la valutazione dei rischi specifici connessi alla tipologia contrattuale e all'esposizione ai particolari rischi derivanti dalla durata limitata del rapporto di lavoro.

Art. 55.

(Diritto di precedenza)

1. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, ovvero di missioni effettuate in forza di contratti di somministrazione a tempo determinato presso lo stesso utilizzatore, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal quel datore di lavoro o utilizzatore entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti.
2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al capo III del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.
3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per esigenze connesse a lavori stagionali o a picchi di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime esigenze.
4. Il datore di lavoro ha l'obbligo di menzionare espressamente nell'atto scritto di cui all'articolo 50, comma 2, il diritto di precedenza di cui ai commi da 1 a 3. Quest'ultimo può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2 ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto. Nel caso in cui il diritto di precedenza derivi, ai sensi del comma 1, da missioni effettuate in forza di contratti di somministrazione a tempo determinato presso lo stesso utilizzatore, il lavoratore deve manifestare per iscritto la propria volontà direttamente all'utilizzatore.
5. In caso di violazione del diritto di precedenza disciplinato dai commi da 1 a 4, il lavoratore ha diritto all'assunzione a tempo indeterminato o, nel caso di cui al comma 2, a tempo determinato. Resta fermo anche il diritto ai danni patrimoniali e non patrimoniali eventualmente subiti.

Art. 56.

(Violazioni della disciplina e trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato)

1. Nei casi di mancanza dell'atto scritto o dell'indicazione del termine o delle specifiche esigenze di cui all'articolo 50, comma 1, e all'articolo 52, comma 4, il contratto si considera come contratto di lavoro a tempo indeterminato dalla data della stipulazione. La stessa sanzione si applica in caso di insussistenza delle medesime esigenze.
2. Qualora il limite di cui all'articolo 51, comma 1, e all'articolo 52, comma 5, sia superato, il contratto di lavoro a termine si considera a tempo indeterminato a decorrere dal giorno in cui è avvenuto tale superamento.
3. Ferma restando l'applicabilità del comma 2 nel caso di eventuale precedente superamento del limite ivi richiamato, qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno di cui all'articolo 53, il contratto si considera come contratto di lavoro a tempo indeterminato dalla scadenza del predetto termine.
4. In caso di violazione dei divieti di cui all'articolo 54, comma 2, il contratto di lavoro si considera come contratto a tempo indeterminato a decorrere dalla data della sua stipulazione.

Art. 57.

(Principio di non discriminazione)

1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in

proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da euro 500 a euro 1.000. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da euro 1.000 a euro 2.500.

Art. 58.

(Formazione)

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato ha diritto a ricevere una formazione sufficiente e adeguata al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro nonché, nell'ambito di quanto previsto dai contratti collettivi ad efficacia generale, al fine di agevolarne e accrescerne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 59.

(Criteri di computo e obblighi di comunicazione)

1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

2. Ogni dodici mesi il datore di lavoro comunica alle RSA e alle rappresentanze unitarie sindacali il numero e i motivi del ricorso ai contratti a termine conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 60.

(Esclusioni e discipline specifiche)

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo:

a) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;

b) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 50, commi 2 e 4, 56, comma 1, con riferimento all'atto scritto e all'indicazione del termine, 57 e 59, i contratti di lavoro a tempo determinato per il conferimento di incarichi dirigenziali, i quali tuttavia non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;

c) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, fermo restando l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro agli uffici competenti prima del suo inizio.

2. È fatta salva la disciplina speciale vigente per:

a) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;

b) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240;

c) il personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367.

3. Ferme restando le speciali procedure previste per la selezione del personale e la formazione di graduatorie di idonei dalle quali attingere obbligatoriamente per le assunzioni di lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, alle pubbliche amministrazioni si applicano le disposizioni del presente capo, ad eccezione degli articoli 54, comma 1, e 55 e fatte salve le seguenti deroghe:

- a)* è vietata l'utilizzazione dei contratti di lavoro a tempo determinato per sopperire stabilmente e continuativamente a carenze di organico o per ovviare a vincoli assunzionali. Alle pubbliche amministrazioni è consentito di procedere ad assunzioni con questo tipo di contratti, oltre che in presenza delle esigenze di cui all'articolo 50, comma 1, lettere *a)*, *b)* e *c)*, per lo svolgimento delle mansioni inerenti a posti di ruolo per i quali siano stati banditi concorsi per assunzioni a tempo indeterminato, per il periodo intercorrente dalla data del bando fino all'effettiva presa di servizio dei vincitori, e comunque per una durata non superiore a ventiquattro mesi. Ai contratti stipulati sulla base di quest'ultima causale non si applicano i limiti di cui agli articoli 51 e 52;
- b)* nel caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 50, 51, 52, 53 e 54, comma 2, è sempre esclusa la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato alle dipendenze della pubblica amministrazione, di cui all'articolo 56; in sostituzione di essa, quest'ultima è condannata al pagamento al lavoratore di un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, assoggettata a contribuzione previdenziale, nonché dell'eventuale maggior danno che il lavoratore dimostri di aver subito. La medesima previsione si applica anche nell'ipotesi aggiuntiva di cui alla lettera *a)*, ove il rapporto sia continuato oltre il termine di durata contrattualmente previsto;
- c)* in caso di condanna della pubblica amministrazione ai sensi della lettera *b)*, o comunque in caso di violazione del divieto generale di cui al primo periodo della lettera *a)*, si applicano le disposizioni in materia di responsabilità amministrativa e dirigenziale del dirigente che ha causato la violazione.

Capo III

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO SUBORDINATO

Art. 61.

(Definizioni e limiti)

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto a tempo determinato con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.
2. La somministrazione a tempo determinato è consentita a fronte di esigenze:
 - a)* temporanee, oggettive ed estranee all'ordinaria attività dell'utilizzatore, ovvero sostitutive;
 - b)* connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;
 - c)* relative a lavori stagionali e a picchi di attività stagionali individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 62.

(Divieti)

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
 - a)* per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b)* presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni alle quali si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c)* presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni alle quali si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
 - d)* da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi di cui all'articolo 28 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ivi compresa la valutazione dei rischi specifici connessi alla tipologia contrattuale e all'esposizione ai particolari rischi derivanti dalla durata limitata del rapporto di lavoro.

Art. 63.

(Forma del contratto di somministrazione)

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene l'indicazione dei seguenti elementi:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) le esigenze di cui all'articolo 61, comma 2, da indicare specificamente;
- d) gli eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- e) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- g) il luogo e l'orario di lavoro;
- h) il trattamento economico e normativo dei lavoratori somministrati, il quale deve essere uguale a quello che l'utilizzatore dichiara nel contratto stesso di applicare ai propri dipendenti che svolgono le medesime mansioni o comunque di pari livello.

2. Il somministratore comunica per iscritto al lavoratore gli elementi di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione all'atto della stipulazione del contratto di lavoro a tempo determinato, ovvero, nel caso di lavoratore titolare di un contratto a tempo indeterminato con il somministratore, con un congruo anticipo rispetto all'invio in missione presso l'utilizzatore.

Art. 64.

(Disciplina dei rapporti di lavoro)

1. In caso di assunzione a tempo indeterminato del lavoratore da somministrare si applica la disciplina prevista per il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, fatte salve le speciali previsioni di legge.

2. Al lavoratore assunto dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato spetta un'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore stesso per i periodi nei quali il lavoratore rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo ad efficacia generale di livello nazionale applicabile al somministratore, e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

3. In caso di assunzione del lavoratore da somministrare a tempo determinato si applica la disciplina del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, fatte salve le speciali previsioni previste dalla legge e specificamente quanto previsto dall'articolo 68.

4. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori somministrati a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Art. 65.

(Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà)

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori somministrati hanno diritto di ricevere dal somministratore un trattamento economico e normativo non inferiore a quello dei dipendenti dell'utilizzatore che svolgono le medesime mansioni o comunque di pari livello.

2. L'utilizzatore ha l'obbligo di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

3. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

4. I lavoratori somministrati hanno diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i

dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato all'iscrizione ad associazioni o società operative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

5. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore e in tal caso ne deve essere fatta indicazione anche nel contratto con il lavoratore, o deve essere comunicato a quest'ultimo per iscritto con un congruo anticipo rispetto all'invio in missione presso l'utilizzatore.

6. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

7. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori. Qualora abbia comunicato il mutamento di mansioni del lavoratore al somministratore, quest'ultimo risponde in solido delle conseguenze di cui al periodo precedente, a meno che non diffidi immediatamente l'utilizzatore a desistere da esso.

8. L'esercizio del potere disciplinare compete al somministratore, cui l'utilizzatore comunica gli elementi che formano oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

9. I lavoratori dipendenti del somministratore sono informati dall'utilizzatore dei posti di lavoro a tempo indeterminato che si rendano vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare ad essi. Tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

10. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore somministrato nello svolgimento delle sue mansioni.

11. È nulla ogni clausola volta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione.

12. Resta salva la facoltà per il somministratore e l'utilizzatore di pattuire un compenso ragionevole per i servizi resi a quest'ultimo in relazione alla missione, all'impiego e alla formazione del lavoratore nel caso in cui, al termine della missione, l'utilizzatore assuma il lavoratore.

Art. 66.

(Diritti sindacali, garanzie collettive e obblighi di comunicazione)

1. A tutti i lavoratori dipendenti dalle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché, in particolare, a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

3. Ai lavoratori dipendenti da un somministratore che operano con diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale.

4. Ogni dodici mesi l'utilizzatore comunica alle RSA e alle rappresentanze unitarie sindacali il numero e i motivi del ricorso ai contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 67.

(Norme previdenziali)

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
2. Il somministratore non è tenuto al versamento dell'aliquota contributiva di cui all'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.
3. Gli obblighi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio o medio ponderato, stabilito per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero in base al tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.
4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri di erogazione e gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

Art. 68.

(Somministrazione irregolare)

1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga in violazione dei limiti e delle condizioni di cui all'articolo 61, comma 2, all'articolo 62 e all'articolo 63, comma 1, il lavoratore può agire in giudizio anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore per chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze di quest'ultimo a far data dall'inizio della somministrazione.
2. Nel caso in cui ricorrano le violazioni della disciplina del lavoro a termine previste dall'articolo 56, commi 2 e 3, il lavoratore può agire in giudizio anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore per chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle sue dipendenze. Nel caso in cui ricorrano le violazioni previste dall'articolo 56, comma 1, primo periodo, il lavoratore può agire in giudizio per richiedere la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze del somministratore.
3. Nei casi di cui ai commi 1 e 2 nei quali il rapporto di lavoro venga costituito in capo all'utilizzatore, tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare l'utilizzatore stesso dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata e tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dall'utilizzatore medesimo.

Art. 69.

(Sanzioni)

1. La violazione, da parte del somministratore e dell'utilizzatore, delle previsioni di cui agli articoli 61, comma 2, 63, comma 1, e 65, comma 1, nonché, da parte del solo utilizzatore di quelle di cui agli articoli 62, 65, commi 4 e 9, e 66, comma 4, e da parte del solo somministratore, di quella di cui all'articolo 63, comma 2, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.

Art. 70.

(Esclusione del settore pubblico)

1. Le disposizioni del presente capo non trovano applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni, alle quali è fatto divieto di ricorrere alla somministrazione di lavoro subordinato.

Capo IV

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 71.

(Definizione)

1. Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale.

Art. 72.

(Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale)

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.

2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Art. 73.

(Lavoro eccedente l'orario concordato e clausole elastiche)

1. Salva diversa disposizione dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere al lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di ore di lavoro eccedenti l'orario di lavoro concordato in misura non superiore al 50 per cento di quest'ultimo; restano fermi in ogni caso i limiti di durata massima dell'orario di lavoro previsti dal decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e dai predetti contratti. Le ore eccedenti devono essere retribuite con una maggiorazione non inferiore al 10 per cento della retribuzione oraria globale di fatto fino alla quarantesima ora settimanale, e al 15 per cento dalla quarantunesima alla quarantottesima ora settimanale. Le ore eccedenti sono comunque utili ai fini del calcolo degli istituti retributivi indiretti e differiti.

2. Il lavoratore ha la facoltà di rifiutare la richiesta di cui al comma 1, salva diversa previsione dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale. Il rifiuto è consentito in ogni caso per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari, di studio o di formazione professionale, e qualora detta richiesta implichi lo svolgimento di prestazioni di lavoro in mesi non lavorati in base all'orario concordato. Sono fatte salve le disposizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale. Il legittimo rifiuto del lavoratore non può costituire giustificato motivo soggettivo o oggettivo di licenziamento.

3. I contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale possono autorizzare le parti del contratto di lavoro a tempo parziale indeterminato a pattuire per iscritto clausole elastiche che autorizzino il datore di lavoro, in presenza di comprovate esigenze organizzative o produttive, a fissare unilateralmente, con un preavviso di almeno quindici giorni, modificazioni temporanee della collocazione temporale delle prestazioni lavorative. Il lavoratore può revocare il consenso prestato alla clausola elastica in presenza di comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari, di studio o di formazione professionale. Nel caso in cui non intenda comunque sottostare alla modifica legittimamente disposta dal datore, il lavoratore ha facoltà di recedere con effetto immediato dal contratto, con diritto a ricevere un'indennità la cui misura è fissata dai predetti contratti collettivi, ma che in ogni caso non può essere inferiore a tre mesi della sua retribuzione. Nel caso in cui accetti la modifica, il lavoratore ha diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dagli stessi contratti collettivi.

Art. 74.

(Trattamento del lavoratore a tempo parziale)

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale ha gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, né deve ricevere un trattamento meno favorevole

per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

2. Il trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato, ove opportuno, in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. I contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale possono comunque modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

Art. 75.

(Trasformazione del rapporto)

1. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo soggettivo o oggettivo di licenziamento.

2. Le parti possono concordare per iscritto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale utilizzando le procedure di cui all'articolo 2113, ultimo comma, del codice civile.

3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché 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 sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

4. Il diritto di cui al comma 3 è riconosciuto anche nel caso in cui le patologie oncologiche o le gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti riguardino il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore stesso assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

5. Il diritto di cui al comma 3 è riconosciuto anche al lavoratore con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di *handicap* ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

6. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del capo V del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta. Al termine del periodo di congedo il datore di lavoro, su richiesta del lavoratore, è tenuto a ripristinare il rapporto di lavoro a tempo pieno.

7. Il lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, o il cui rapporto si sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Art. 76.

(Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale)

1. Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Art. 77.

(Sanzioni)

1. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alla retribuzione e al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.

2. Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia del giudice. Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente alla pronuncia, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno pari al 20 per cento della retribuzione stessa.

3. Le ore di lavoro svolte di fatto, eccedenti la percentuale massima consentita ai sensi dell'articolo 73, comma 1, comportano un'ulteriore maggiorazione del 50 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, oltre che l'applicazione delle sanzioni previste dal decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, nel caso di violazione dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro.

4. Il lavoratore a tempo parziale ha il diritto di ottenere, a sua richiesta, il consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto o in parte, delle ore di lavoro eccedenti l'orario concordato fino alla quarantesima ora, svolte in via non meramente occasionale; i contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale possono stabilire criteri e modalità per il suo esercizio.

Art. 78.

(Disciplina previdenziale)

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo ad efficacia generale di livello nazionale dell'ambito di riferimento per i lavoratori a tempo pieno.

2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del testo unico delle norme concernenti gli assegni familiari, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS.

3. La retribuzione dei lavoratori a tempo parziale, ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è

determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.

4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e, in proporzione all'orario effettivamente svolto, l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Art. 79.

(Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche)

1. Le disposizioni del presente capo si applicano anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Restano ferme le eventuali discipline difformi o integrative previste da disposizioni speciali in materia.

Capo V

LAVORO SUBORDINATO OCCASIONALE

Art. 80.

(Definizione e campo di applicazione)

1. Il contratto di lavoro subordinato occasionale ha ad oggetto prestazioni di natura meramente occasionale o saltuaria rese dai soggetti di cui al comma 2, nell'ambito:

a) dei piccoli lavori di tipo domestico familiare, compresi l'insegnamento privato supplementare, i piccoli lavori di giardinaggio e l'assistenza domiciliare occasionale ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con *handicap*;

b) della realizzazione da parte di privati di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli di piccola entità.

2. Possono svolgere lavoro subordinato occasionale i seguenti soggetti:

a) studenti;

b) inoccupati;

c) pensionati;

d) disoccupati non percettori di forme previdenziali obbligatorie di integrazione al reddito o di trattamenti di disoccupazione, anche se cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea regolarmente soggiornanti in Italia nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

3. Il singolo lavoratore può essere occupato presso lo stesso datore di lavoro, in virtù di uno o più contratti di lavoro subordinato occasionale, per un periodo di tempo complessivamente non superiore a quaranta giorni nel corso dell'anno solare, e i relativi compensi non possono essere superiori a 2.500 euro.

Art. 81.

(Disciplina del lavoro subordinato occasionale)

1. I soggetti di cui all'articolo 80, comma 2, interessati a svolgere prestazioni di lavoro subordinato occasionale comunicano la loro disponibilità ai servizi per l'impiego nell'ambito territoriale di riferimento, o ai soggetti accreditati di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. In corrispondenza di tale comunicazione, essi ricevono, a proprie spese, una specifica tessera magnetica, dotata di un codice PIN, e vengono contemporaneamente iscritti in una posizione previdenziale e assicurativa presso l'INPS e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL).

2. Coloro che intendono ricorrere a prestazioni di lavoro subordinato occasionale devono acquistare presso le rivendite autorizzate una o più schede per prestazioni di lavoro subordinato occasionale, dotate di un codice a barre di riferimento, fornendo i propri dati anagrafici e il proprio codice fiscale,

tramite tessera sanitaria o documento fiscale. Ogni scheda ha un valore nominale di 10 euro e corrisponde, per tutte le prestazioni di cui all'articolo 80, comma 1, al valore di un'ora lavorativa. Il datore di lavoro consegna al lavoratore, a titolo di compenso dovuto per la prestazione effettuata, un numero di schede corrispondente al numero di ore lavorate.

3. Le rivendite autorizzate, all'atto della presentazione delle schede per l'incasso, le imputano al lavoratore tramite la sua tessera magnetica e il relativo codice PIN e gli corrispondono, per ciascuna di esse, la somma di euro 7,50, versando contemporaneamente per via elettronica all'INPS, a titolo di contributi previdenziali destinati al Fondo pensioni lavoratori dipendenti, la somma di euro 1,30 e all'INAIL, a titolo di contributi per l'assicurazione contro gli infortuni, la somma di euro 0,70. Esse trattengono, inoltre, a titolo di rimborso spese per il servizio prestato, l'importo di euro 0,50.

4. Le somme percepite a titolo di compenso per prestazioni di lavoro subordinato occasionale sono esenti da qualsiasi imposizione fiscale e non incidono sullo stato di disoccupato o inoccupato del lavoratore, il quale non è computato a fini statistici nelle quote degli occupati.

5. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua, con apposito decreto, il soggetto concessionario abilitato all'istituzione e alla gestione delle schede di cui al comma 2, nonché i soggetti autorizzati alla loro vendita e pagamento, regolamentando criteri e modalità per le operazioni di cui al comma 3. Con lo stesso decreto il Ministro dispone le modalità di preventiva comunicazione telefonica o elettronica all'INPS, da parte di ciascun datore di lavoro che intenda ricorrere a prestazioni di lavoro subordinato occasionale, della decorrenza e della presumibile durata del singolo contratto, nonché del luogo in cui verranno effettuate le prestazioni.

6. Il valore unitario della scheda di cui al comma 2 e la somma di cui all'articolo 80, comma 3, sono rivalutati annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.

7. Il lavoratore può fare annualmente istanza all'INPS affinché i contributi versati ai sensi del comma 3 siano accreditati presso un altro Fondo gestito dallo stesso Istituto.

TITOLO III

REVISIONE DELLA DISCIPLINA DI ALCUNI ISTITUTI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

ORARIO DI LAVORO

Art. 82.

(Durata massima della giornata lavorativa)

1. L'articolo 4 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, è sostituito dal seguente:

« Art. 4. - *(Durata massima dell'orario di lavoro)* - 1. In attuazione dell'articolo 36, secondo comma, della Costituzione, la durata massima giornaliera dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, è fissata dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale in misura comunque non superiore alle dieci ore, ovvero alle tredici ore per i dirigenti e per i lavoratori addetti alle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella di cui al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, alle condizioni ivi previste. I predetti contratti possono prevedere temporanee deroghe a questi limiti in presenza di specifiche esigenze organizzative, produttive e di sicurezza di particolare importanza, tenuto conto dell'interesse dell'impresa o dei terzi, sempre assicurando il rispetto delle esigenze di salute dei lavoratori.

2. I contratti collettivi di lavoro ad efficacia generale di livello nazionale stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro, la cui media, per ogni periodo di sette giorni, non può in ogni caso superare le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

4. I contratti collettivi di lavoro ad efficacia generale possono in ogni caso elevare il limite di cui al

comma 3 fino a sei mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi ».

2. All'articolo 18-*bis* del decreto legislativo 9 aprile 2003, n. 66, dopo il comma 2 è inserito il seguente:

« 2-*bis*. In caso di violazione della disposizione prevista dall'articolo 4, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 516 a euro 2.582 per ogni lavoratore interessato ».

Capo II

TUTELE CONTRO I LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI

Sezione I

TUTELA DEL LAVORATORE IN CASO DI LICENZIAMENTO INDIVIDUALE ILLEGITTIMO

Art. 83.

(Modifica dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300)

1. L'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

« Art. 18 - *(Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo)*. - 1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, il regime di tutela nel caso di licenziamento individuale illegittimo è disciplinato dalle disposizioni del presente articolo.

2. Il giudice ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro con la sentenza con la quale:

a) dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato per ritorsione o rappresaglia, ovvero ancora in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, o perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile;

b) annulla il licenziamento in quanto accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro per insussistenza del fatto contestato, ovvero perché esso non è stato commesso dal lavoratore o comunque non è a lui imputabile, ovvero perché non costituisce infrazione rilevante sul piano disciplinare, ovvero perché rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dell'articolo 2106 del codice civile ovvero sulla base dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili;

c) dichiara inefficace il licenziamento perché intimato in forma orale, o per mancanza della motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, o perché la condotta è stata contestata al lavoratore in modo generico o non immediato, o per violazione della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge.

3. Il giudice, con la sentenza di cui al comma 2, condanna il datore di lavoro anche al risarcimento del danno subito dal lavoratore a causa del licenziamento di cui sia stata accertata l'illegittimità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, maggiorati degli interessi nella misura legale.

4. La contribuzione dovuta ai sensi dell'ultimo periodo del comma 3 è pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dal licenziamento illegittimo e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre

attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro.

5. Con la sentenza di cui al comma 2, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al pagamento di una somma da corrispondere al lavoratore in caso di inosservanza o di ritardo nel procedere all'effettiva reintegrazione. Tale somma non può essere inferiore alla retribuzione globale di fatto dovuta per il periodo di mancata reintegrazione e non è ripetibile anche in caso di successiva riforma del provvedimento di reintegrazione.

6. Il giudice applica la medesima disciplina di cui ai commi 2, 3, 4 e 5 nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero nel caso in cui il licenziamento sia stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile.

7. Nei casi di cui al comma 2, lettera *a*), il giudice condanna il datore di lavoro oltre che al pagamento delle sanzioni di legge previste per l'omessa contribuzione di cui ai commi 3 e 4, anche al pagamento al Fondo pensioni lavoratori dipendenti di una somma variabile da una a tre mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, sulla base del comportamento da lui mantenuto in relazione al licenziamento, anche in sede processuale, e alla dimensione dell'impresa. Nel caso di licenziamento discriminatorio, il giudice ordina altresì la pubblicazione della sentenza di reintegrazione ai sensi dell'articolo 120 del codice di procedura civile.

8. La tutela prevista contro i licenziamenti illegittimi ai sensi del comma 2, lettera *a*), si applica anche ai dirigenti.

9. Qualora il datore di lavoro occupi fino a cinque dipendenti, nel caso in cui il giudice accerti, con riferimento al comma 2, lettera *b*), che il fatto contestato ai fini del licenziamento rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa di particolare gravità o, con riferimento al comma 2, lettera *c*), che ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, ma il licenziamento è inefficace per una delle ragioni ivi indicate, il giudice stesso, valutate ed esplicitate le specifiche condizioni ambientali e relazionali in cui dovrebbe svolgersi il rapporto di lavoro, applica la disciplina reintegratoria di cui ai commi 2, 3, 4 e 5 o, in alternativa, condanna il datore di lavoro a reintegrare il lavoratore ai sensi dei commi 2, 3, 4 e 5, o, in mancanza, a versare al lavoratore, a titolo di risarcimento del danno, una somma commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello della sentenza, che non potrà in ogni caso essere inferiore a cinque mensilità della predetta retribuzione, nonché un'ulteriore somma forfettaria pari a quindici mensilità di tale retribuzione.

10. Nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il giudice, acquisite d'ufficio le informazioni e osservazioni delle associazioni sindacali registrate che hanno partecipato alla procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604:

a) nell'ipotesi in cui accerti l'insussistenza delle ragioni poste a base del licenziamento ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, applica la disciplina reintegratoria di cui ai commi 2, 3, 4 e 5 del presente articolo;

b) nelle altre ipotesi in cui accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, o nel caso in cui il datore di lavoro non dimostri di non poter ragionevolmente utilizzare il dipendente interessato in altre mansioni equivalenti o, in mancanza, inferiori, col limite del rispetto della dignità del lavoratore, può, tenuto conto della capacità economica del datore di lavoro:

1) applicare la disciplina reintegratoria di cui ai commi 2, 3, 4 e 5;

2) in alternativa, e con obbligo di specifica motivazione di tale scelta, dichiarare risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di quarantotto mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; nel caso di datori di lavoro che occupino

fino a dieci dipendenti, l'indennità risarcitoria onnicomprensiva è determinata tra un minimo di sei e un massimo di trentasei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;

c) qualora, nel corso del giudizio, accerti che il licenziamento è stato determinato dalle ragioni di cui al comma 2 o al comma 6, applica le relative tutele.

11. Ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria di cui al comma 10, lettera b), numero 2), il giudice tiene conto oltre che della capacità economica dell'impresa, delle condizioni sociali e familiari del lavoratore nonché di quelle del mercato locale del lavoro, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione.

12. In tutti i casi in cui il giudice abbia ordinato, ai sensi dei commi da 2 a 10, la reintegrazione, al lavoratore è data la facoltà, fermo restando il diritto al risarcimento del danno, di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione. Salvo il caso in cui il lavoratore abbia richiesto la predetta indennità sostitutiva, il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro.

13. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.

14. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

15. L'ordinanza di cui al comma 14 può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto e quinto comma, del codice di procedura civile. L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

16. Il lavoratore che intenda agire in giudizio al fine di ottenere il provvedimento di cui al comma 2 è tenuto ad esperire preventivamente il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.

17. Nei casi di condanna del datore di lavoro alla trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, si applicano i commi 3 e 4 del presente articolo. I medesimi effetti valgono anche, nell'ambito della somministrazione di lavoro, nei casi di condanna alla trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato nei confronti dell'utilizzatore o del somministratore.

18. Il presente articolo, ad eccezione dei commi 10, 11 e 17, si applica anche ai lavoratori dipendenti dalle pubbliche amministrazioni ».

2. La trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato di cui al primo periodo del comma 17 dell'articolo 18 della legge n. 300 del 1970, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, è quella disciplinata dall'articolo 56 della presente legge. La trasformazione di cui al secondo periodo del medesimo comma 17 è quella disciplinata dall'articolo 68, commi 1 e 2, della presente legge.

3. All'articolo 2, comma 1, primo periodo, della legge 3 aprile 2001, n. 142, le parole: « con esclusione dell'articolo 18 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo » sono sostituite dalle seguenti: « ivi compreso l'articolo 18, il quale si applica anche ogni volta che

all'annullamento della delibera di esclusione del socio consegue l'annullamento del suo licenziamento
».

Art. 84.

(Modifica dell'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604)

1. L'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

« Art. 7. - *1.* Il datore di lavoro che intenda effettuare un licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 è tenuto a darne comunicazione preventiva per iscritto al lavoratore, alla rappresentanza unitaria sindacale o alla rappresentanza sindacale aziendale (RSA), nonché alle rispettive associazioni sindacali registrate di categoria di livello territoriale. In mancanza della rappresentanza unitaria sindacale o della RSA la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni sindacali registrate di categoria di livello territoriale aderenti alle associazioni sindacali registrate di livello confederale maggiormente rappresentative. Tale comunicazione può essere effettuata per il tramite dell'associazione registrata di livello territoriale alla quale il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato.

2. La comunicazione di cui al comma 1 deve essere contestualmente inviata anche alla direzione territoriale del lavoro del luogo in cui il lavoratore effettua la prestazione.

3. Nella comunicazione il datore di lavoro deve indicare puntualmente i fatti e i motivi per cui intende procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, le ragioni tecnico-produttive per cui risulta impossibile adibire il lavoratore a differenti mansioni nonché le misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato che intenda porre in essere.

4. La direzione territoriale del lavoro, entro sette giorni dalla ricezione della comunicazione, convoca per un incontro davanti alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile il datore di lavoro ed il lavoratore, nonché i soggetti sindacali di cui al comma 1. Per quanto riguarda il lavoratore, la convocazione si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio da lui indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato al datore di lavoro, ovvero quando è consegnata nelle sue mani previa sottoscrizione per ricevuta.

5. Le parti possono essere assistite da rappresentanti delle associazioni sindacali registrate cui sono iscritte o conferiscono mandato, oppure da un componente della rappresentanza unitaria sindacale o di una RSA, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

6. Durante la procedura le parti e i rappresentanti sindacali esaminano e discutono i contenuti della comunicazione del datore di lavoro e procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso ovvero percorsi di riqualificazione e ricollocazione del lavoratore o altre misure sociali di accompagnamento. La procedura si conclude entro venti giorni dalla data del primo incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, ritengano di proseguire la discussione per il raggiungimento di un accordo. Se il tentativo di conciliazione fallisce o, comunque, decorso il predetto termine di venti giorni, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

7. La mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 del codice di procedura civile.

8. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpI), di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, e, oltre alle specifiche misure sociali concordate con il datore di lavoro, può essere previsto, al fine di favorire la ricollocazione professionale del lavoratore, il suo affidamento a un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere *a)*, *c)* ed *e)*, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

9. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione, è valutato dal giudice anche ai fini dell'applicazione dell'articolo 92 del codice di procedura civile.

10. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al

comma 4, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni ».

Sezione II

TUTELA DEL LAVORATORE IN CASO DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO ILLEGITTIMO

Art. 85.

(Modifiche all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223)

1. All'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) i commi da 1 a 10 sono sostituiti dai seguenti:

« 1. L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso dell'attuazione del programma di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare la procedura di licenziamento collettivo ai sensi del presente articolo, al fine attuare la riduzione o trasformazione di attività o lavoro di cui all'articolo 24 della presente legge.

2. Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze unitarie sindacali o alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA), nonché alle rispettive associazioni sindacali registrate di livello territoriale. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni sindacali registrate di livello territoriale afferenti alle associazioni sindacali registrate di livello confederale maggiormente rappresentative. Tale comunicazione può essere effettuata per il tramite dell'associazione sindacale registrata di livello territoriale alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

3. La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere l'indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi e produttivi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, il licenziamento collettivo; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di riduzione del personale; delle misure del piano sociale progettate per fronteggiare le conseguenze sul piano occupazionale e sociale dell'attuazione dei licenziamenti programmati; del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva. Alla comunicazione deve essere allegata copia dalla ricevuta del versamento all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'articolo 5, comma 6, di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti.

4. Copia della comunicazione di cui al comma 2 e della ricevuta del versamento di cui al comma 3 devono essere contestualmente inviate alla direzione territoriale del lavoro (DTL) territorialmente competente.

5. Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, a richiesta della rappresentanza unitaria sindacale, della RSA o delle rispettive associazioni, si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati, enucleate dall'impresa nel piano sociale. I rappresentanti sindacali dei lavoratori possono farsi assistere, ove lo ritengano opportuno, da esperti.

6. La procedura di cui al comma 5 deve essere esaurita entro quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. Quest'ultima dà alla DTL comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori.

7. Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore della DTL convoca le parti al fine di un

ulteriore esame delle materie di cui al comma 5, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro trenta giorni dal ricevimento da parte della DTL della comunicazione dell'impresa prevista al comma 6.

8. Qualora il numero dei lavoratori interessati dalle procedure di licenziamento collettivo sia inferiore a dieci, i termini di cui ai commi 6 e 7 sono ridotti alla metà.

9. Siglato l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa trasmette tempestivamente alla DTL il piano sociale, da essa predisposto ed eventualmente approvato nell'ambito del predetto accordo, e successivamente ha facoltà di licenziare gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi, l'elenco dei lavoratori licenziati, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto alla DTL competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2 del presente articolo.

10. Nel caso in cui l'impresa rinunci a licenziare i lavoratori o ne licenzi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione di cui al comma 2, la stessa procede al recupero delle somme pagate in eccedenza rispetto a quella dovuta ai sensi dell'articolo 5, comma 6, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS da effettuare con il primo versamento utile successivo alla data di determinazione del numero dei lavoratori licenziati »;

b) dopo il comma 15-bis sono inseriti i seguenti:

« 15-ter. Il piano sociale di cui ai commi 3, 5 e 9 deve prevedere, in tutto o in parte, le seguenti misure a carico dell'impresa in favore dei lavoratori licenziati:

- a) ricollocazione in imprese collegate;
- b) attività formative o di riqualificazione professionale;
- c) affidamento a enti specializzati per l'*outplacement*;
- d) copertura aggiuntiva alla NASpI, per ulteriori periodi rispetto alla durata legale;
- e) misure di accompagnamento alla pensione.

15-quater. La DTL accerta che il piano sociale inviato dal datore di lavoro ai sensi del comma 9 contempli, in tutto o in parte, le misure di cui al comma 15-ter. In mancanza, comunica tale difformità al datore di lavoro stesso e alle organizzazioni sindacali di cui al comma 2 ».

Art. 86.

*(Modifica dell'articolo 5 della legge
23 luglio 1991, n. 223)*

1. L'articolo 5 della legge 23 luglio 1991, n. 223, è sostituito dal seguente:

« Art. 5 - *(Criteri di scelta dei lavoratori ed oneri a carico delle imprese)* - 1. L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero in mancanza di questi contratti nel rispetto dei seguenti criteri in concorso tra loro;

- a) carichi di famiglia;
- b) anzianità;
- c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

2. Nell'operare la scelta dei lavoratori da licenziare l'impresa è tenuta al rispetto di quanto previsto dall'articolo 10, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68. L'impresa non può altresì licenziare una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione.

3. Il giudice, acquisite d'ufficio le informazioni e osservazioni delle associazioni sindacali registrate che hanno partecipato alla procedura di cui all'articolo 4 e della DTL presso cui essa si è svolta, emette sentenza con la quale applica la disciplina reintegratoria di cui all'articolo 18, commi 2, 3, 4 e 5, della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle seguenti ipotesi:

- a) nel caso in cui accerti l'insussistenza dei fatti e dei motivi dichiarati dall'impresa in occasione della procedura, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, e posti a fondamento della riduzione o trasformazione di attività o lavoro;
- b) nel caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12;
- c) nel caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1 del presente articolo;
- d) nel caso in cui l'impresa abbia proceduto ad effettuare i licenziamenti senza aver trasmesso il piano sociale alla DTL competente, ai sensi dell'articolo 4, comma 9, ovvero nel caso in cui accerti la sussistenza delle difformità rilevate dalla DTL nella comunicazione di cui all'articolo 4, comma 15-*quater*;
- e) nel caso in cui il licenziamento dei singoli lavoratori sia intimato senza l'osservanza della forma scritta.

4. Decorsi tre mesi dal licenziamento collettivo, qualora la DTL competente accerti l'inadempimento totale o parziale del piano sociale, il direttore dell'ufficio medesimo ordina all'impresa, con provvedimento motivato, l'esecuzione specifica delle misure mancanti, nonché il pagamento di una sanzione amministrativa a favore del Fondo pensioni lavoratori dipendenti da 1.000 a 5.000 euro per ciascun lavoratore licenziato. In mancanza di ottemperanza al suddetto provvedimento, si applica l'articolo 650 del codice penale.

5. Ai fini dell'impugnazione del licenziamento si applicano le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

6. Per ciascun lavoratore licenziato l'impresa è tenuta a versare alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali, di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88, in trenta rate mensili, una somma pari a sei volte il trattamento mensile iniziale della NASpI spettante al lavoratore. Tale somma è ridotta alla metà quando la dichiarazione di eccedenza del personale ai sensi dell'articolo 4, comma 9, abbia formato oggetto di accordo sindacale.

7. L'impresa che, secondo le procedure determinate dalla Commissione regionale per l'impiego, procuri offerte di lavoro a tempo indeterminato che sia professionalmente equivalente ovvero, in mancanza di questo, che presenti omogeneità anche intercategoriale e che, avendo riguardo ai contratti collettivi nazionali di lavoro, sia inquadrato in un livello retributivo non inferiore del dieci per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza, non è tenuta al pagamento delle rimanenti rate relativamente ai lavoratori che perdano il diritto alla NASpI in conseguenza del rifiuto di tali offerte ovvero per tutto il periodo in cui essi accettando le offerte procurate dalla impresa abbiano prestato lavoro. Il predetto beneficio è escluso per le imprese dello stesso o diverso settore di attività che al momento del licenziamento presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa disposta ad assumere, ovvero risultino con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

8. Qualora il lavoratore venga licenziato dopo la fine del dodicesimo mese successivo a quello di emanazione del decreto di cui all'articolo 25, comma 5, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, e la fine del dodicesimo mese successivo a quello del completamento del programma di cui all'articolo 21 del medesimo decreto legislativo n. 148 del 2015, nell'unità produttiva in cui il lavoratore era occupato, la somma che l'impresa è tenuta a versare ai sensi del comma 4 del presente articolo è aumentata di cinque punti percentuali per ogni periodo di trenta giorni intercorrente tra l'inizio del tredicesimo mese e la data di completamento del programma.

9. L'impresa che nei dodici mesi successivi alla conclusione della procedura intenda assumere a tempo indeterminato, ovvero convertire a tempo indeterminato un rapporto di lavoro a tempo determinato, per mansioni o posizioni di lavoro fungibili con quelle di taluno dei lavoratori licenziati ai sensi della

disciplina di cui al presente articolo è tenuta, anche in assenza di richiesta dei medesimi lavoratori, ad offrire loro tale posizione mediante comunicazione a mezzo raccomandata. L'offerta si intende rifiutata ove il lavoratore non provveda ad accettarla con comunicazione inviata entro sette giorni dal ricevimento della proposta. Il lavoratore che intenda accettare l'offerta ha diritto a posporre l'avvio del nuovo rapporto di lavoro al termine dell'eventuale periodo di preavviso che abbia l'obbligo di dare presso altro datore di lavoro.

10. Ai fini dell'esercizio dei diritti connessi alla disciplina di cui alla presente legge e dell'eventuale impugnazione del licenziamento, il lavoratore ha diritto di ottenere dal datore di lavoro e dalle amministrazioni competenti ogni documento relativo alla procedura, ivi compresi quelli di cui all'articolo 4, comma 9, nonché ogni documento e informazione relativi alle assunzioni effettuate dal datore di lavoro nei dodici mesi successivi al licenziamento. La mancata cooperazione del datore di lavoro all'esercizio del diritto di informazione di cui alla presente disposizione è valutata dal giudice ai fini della prova dei fatti controversi e del regolamento delle spese di giudizio

11. L'impresa che, nell'ambito di operazioni economico-produttive con le quali attui delocalizzazioni all'estero, effettui licenziamenti collettivi, è tenuta all'integrale restituzione di qualsivoglia tipo di sussidio pubblico di cui abbia goduto nel corso dei cinque anni precedenti l'avvio delle procedure di cui all'articolo 4 della presente legge ».

Art. 87.

*(Modifica all'articolo 24 della legge
23 luglio 1991, n. 223)*

1. Il comma 1 dell'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, è sostituito dal seguente:

« 1. Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12, 15-bis e 15-ter, e all'articolo 5, ad eccezione del comma 8, si applicano alle imprese che occupino più di dieci dipendenti, compresi i dirigenti, e che, a causa di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione. Ai licenziamenti di cui al primo periodo sono equiparate le dimissioni incentivate e le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro, riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione ».

Capo III

TUTELE DEL LAVORATORE NEGLI APPALTI E NEI PROCESSI DI ARTICOLAZIONE
DELLA PRODUZIONE DI BENI O SERVIZI

Art. 88.

(Divieto di interposizione illecita)

1. Salvo il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato ai sensi e nei limiti della disciplina degli articoli 61 e seguenti della presente legge, è vietato il diretto utilizzo di lavoratori dipendenti di soggetti terzi, mediante la stipulazione di contratti di appalto, di subappalto, accordi di distacco o con l'utilizzo di qualsiasi altra figura contrattuale o accordo commerciale.

2. L'utilizzazione diretta dei lavoratori si verifica quando il soggetto interponente esercita un ruolo esclusivo o prevalente con riguardo all'organizzazione e alla direzione del prestatore o dei prestatori di lavoro. Si ritiene in ogni caso prevalente il ruolo dell'interponente quando l'appaltatore o l'interposto si limiti a svolgere le attività amministrative e operative necessarie alla messa a disposizione del personale, ivi compresa l'eventuale organizzazione in turni e la sostituzione di personale assente. Il ruolo prevalente dell'interponente non è escluso dall'esercizio, da parte dell'interposto o di personale che da lui dipenda, di poteri gerarchici e direttivi nei confronti degli altri lavoratori, quando per la natura della prestazione, per le sue modalità organizzative, per i rapporti intercorrenti tra il personale dell'interponente e il personale direttivo dell'interposto, non risulti un effettivo ruolo organizzativo del soggetto interposto e l'utilizzo da parte di questo di un significativo *know-how* di impresa.

3. Nell'accertamento delle condizioni di cui al comma 2, il giudice può assegnare valore di presunzione dell'interposizione all'assenza, per quanto riguarda l'interposto, di una significativa autonoma struttura di impresa rispetto al personale impiegato nell'opera o nel servizio, alla ridotta dimensione o ridotta capitalizzazione dell'impresa, all'eventuale rapporto di monocommittenza con l'interponente, alla presenza di rapporti di dipendenza economica, finanziaria o di controllo con l'interponente, all'assenza di caratteristiche di significativa specializzazione dell'opera o del servizio resi rispetto alle attività rientranti nel ciclo produttivo del committente o interponente.
4. In caso di utilizzazione diretta ai sensi dei commi da 1 a 3, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, promosso anche soltanto nei confronti del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 68 della presente legge.
5. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nell'ipotesi in cui l'affidamento a terzi di un'opera o di un servizio, pure in assenza di utilizzazione diretta dei lavoratori ai sensi dei commi da 1 a 4, avvenga in violazione della disciplina del contratto collettivo di lavoro applicabile all'impresa che dispone l'affidamento a terzi.
6. Quando l'interponente è una pubblica amministrazione, si applicano le disposizioni del presente articolo, ad esclusione della possibilità di ottenere una sentenza di accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato in capo all'amministrazione interponente. Il lavoratore ha invece diritto a ricevere:
 - a) per il periodo di effettivo impiego, le differenze relative a tutti i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi applicabili all'amministrazione interponente, la quale è tenuta altresì al versamento dei relativi contributi previdenziali all'INPS, gestione rapporti di lavoro privato;
 - b) una somma pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, a titolo di risarcimento del danno per la perdita del posto di lavoro, salvo che l'amministrazione interponente provi il minore danno subito dal lavoratore.
7. In caso di condanna della pubblica amministrazione ai sensi del comma 6, si applicano le disposizioni in materia di responsabilità amministrativa e dirigenziale del dirigente che ha causato la violazione, al quale sono tempestivamente applicate le sanzioni previste in relazione alle responsabilità accertate.

Art. 89.

(Trattamenti dei dipendenti negli appalti in situazione di dipendenza economica)

1. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 88, ogni qualvolta un'impresa affidi ad altra impresa la realizzazione di una fase o porzione del proprio ciclo produttivo, mediante un contratto di appalto o di altro tipo, in base al quale l'affidatario operi in condizione di dipendenza economica nei confronti dell'affidante, quest'ultimo è obbligato solidalmente a riconoscere ai lavoratori dell'affidatario trattamenti economici e normativi non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi ad efficacia generale applicabili all'affidante.
2. Ai fini del comma 1, si considera operante in condizione di dipendenza l'affidatario che esegue a favore dell'affidante, anche con più relazioni contrattuali distinte nel tempo, un'opera o un servizio di durata complessiva pari o superiore a sei mesi nell'arco di un anno e il cui corrispettivo costituisca almeno il 75 per cento dei corrispettivi complessivi percepiti nell'anno dall'affidatario. Ai fini dei limiti indicati nel periodo precedente, si sommano i periodi di attività svolti per più imprese e i corrispettivi percepiti da più imprese, quando queste appartengano al medesimo gruppo di imprese o siano comunque in situazione di collegamento o controllo.
3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche quando l'affidante è una pubblica amministrazione.

Art. 90.

(Norme in materia di solidarietà)

negli appalti)

1. Fermo quanto disposto dagli articoli 88 e 89, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente, imprenditore o altro soggetto privato, è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai loro dipendenti i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché a versare i contributi previdenziali, i premi assicurativi, i contributi agli enti bilaterali, ivi compresa la Cassa edile, ai fondi sanitari e ai fondi di previdenza complementare dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili.
2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano in ogni caso nel quale i lavoratori sono impiegati nello svolgimento di un'opera o di un servizio, con organizzazione dei mezzi e con gestione a rischio dell'impresa obbligata al loro compimento, indipendentemente dalla qualificazione data dalle parti alla relazione contrattuale tra di esse instaurata, e comunque in ogni caso nel quale i lavoratori sono utilizzati indirettamente e non occasionalmente per la realizzazione di una fase o porzione del ciclo produttivo di un'impresa terza, anche di carattere accessorio o riguardante funzioni logistiche e di trasporto. Le medesime disposizioni si applicano altresì ai rapporti di affiliazione commerciale, a favore dei lavoratori impiegati dall'affiliato.
3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano ai lavoratori utilizzati non occasionalmente per la realizzazione dell'opera o del servizio indipendentemente dalla qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato, di collaborazione autonoma coordinata e continuativa ovvero autonomo o professionale direttamente connesso all'oggetto dell'opera o del servizio.
4. I contratti collettivi di lavoro ad efficacia generale di livello nazionale del settore delle imprese appaltatrici possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti. Essi possono altresì disporre che non si applichi la disposizione sulla responsabilità solidale di cui al comma 1, alla condizione che istituiscano forme alternative assicurative o mutualistiche in grado di garantire effettivamente ai lavoratori impiegati negli appalti la soddisfazione dei diritti previsti dal medesimo comma 1, con diritto di rivalsa nei confronti del datore di lavoro inadempiente.
5. La gestione della raccolta dei premi o contributi, delle prestazioni di garanzia per i lavoratori e delle azioni di rivalsa ai sensi del comma 4 è affidata al Fondo di garanzia istituito presso l'INPS ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80, sulla base di convenzioni stipulate con le parti firmatarie dei relativi contratti collettivi di lavoro, approvate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le quali devono escludere oneri aggiuntivi per l'Istituto medesimo e prevedere l'erogazione delle prestazioni nei limiti della disponibilità finanziaria garantita dai premi o contributi dei singoli settori. I contratti collettivi di cui al comma 4 possono prevedere l'istituzione di comitati di rappresentanza delle parti sociali per la verifica della gestione dei fondi e delle prestazioni da parte dell'INPS, escludendo qualsiasi compenso per coloro che ne siano chiamati a far parte.
6. Ove gli strumenti di garanzia istituiti ai sensi del comma 4, ultimo periodo, non consentano al lavoratore la soddisfazione dei propri diritti entro sei mesi dall'attivazione della relativa procedura, egli potrà comunque agire nei confronti del committente ai sensi del comma 1.
7. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso in cui l'appaltatore o il subappaltatore sia stabilito al di fuori del territorio nazionale, nonché quando il committente è una pubblica amministrazione. Fermo restando quando previsto dagli articoli 18 e 19 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, le disposizioni di cui al presente articolo non trovano applicazione qualora il committente sia una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale.

Art. 91.

*(Tutele dell'occupazione in caso
di successione negli appalti)*

1. In caso di subentro di un nuovo appaltatore nello svolgimento di un'opera o di un servizio, e salvo

che un contratto collettivo ad efficacia generale applicabile a entrambe le imprese appaltatrici, cessante e subentrante, preveda una diversa specifica procedura di consultazione sindacale, il committente, anche pubblica amministrazione, l'appaltatore cessante e l'appaltatore subentrante sono tenuti a darne comunicazione per iscritto, almeno quarantacinque giorni prima della scadenza del precedente appalto, alle rappresentanze unitarie sindacali ovvero alle RSA costituite nelle imprese uscente e subentrante, nonché alle associazioni sindacali registrate dei lavoratori che hanno stipulato il contratto o i contratti collettivi ad efficacia generale applicati nelle stesse imprese uscente e subentrante. L'informazione deve essere indirizzata alle strutture territoriali delle citate associazioni, ovvero a quelle nazionali quando l'appalto riguardi opere o servizi che si svolgono in più di una regione.

2. L'informazione di cui al comma 1 deve riguardare:

a) la data della successione nell'appalto;

b) le eventuali modifiche del capitolato di appalto riguardanti gli assetti produttivi o organizzativi dell'opera;

c) gli organici, distinti per professionalità e livelli di inquadramento, del personale occupato dall'impresa uscente, ivi compreso quello impiegato con contratti di lavoro temporanei, diretti o somministrati, e di collaborazione autonoma anche a progetto, e di quello che sarà occupato dall'impresa subentrante;

d) i trattamenti economici e normativi che saranno applicati dall'impresa subentrante;

e) le misure programmate per la tutela dell'occupazione del personale già occupato nell'appalto programmate dall'impresa subentrante, ivi compreso il piano di assunzioni di tale personale, e dall'impresa uscente.

3. Su richiesta scritta dei soggetti sindacali di cui al comma 1, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al medesimo comma 1, il committente, l'appaltatore cessante e l'appaltatore subentrante sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.

4. Il mancato rispetto degli obblighi previsti dai commi precedenti costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e comporta, nel caso di responsabilità del committente per tale condotta, il diritto dei lavoratori già impiegati nell'appalto di agire direttamente nei suoi confronti per il pagamento delle retribuzioni perse e di ogni risarcimento del danno per il periodo successivo alla cessazione dell'appalto.

5. L'appaltatore subentrante ha l'obbligo di assumere i dipendenti già occupati nell'appalto, ove ciò sia previsto e nei limiti dettati dai contratti collettivi ad efficacia generale applicabili a entrambe le imprese o dal capitolato di appalto. In ogni caso di violazione dell'obbligo di assunzione da parte dell'impresa appaltatrice subentrante dei lavoratori già occupati nell'appalto, da qualunque fonte previsto, il lavoratore interessato ha diritto di agire per la costituzione del rapporto di lavoro in capo alla stessa impresa e per il risarcimento di ogni danno subito per effetto di tale inadempimento.

6. Negli appalti assoggettati alla disciplina del codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, il committente pubblico, o comunque tenuto al rispetto di tale disciplina, deve inserire nel bando di gara, nel capitolato e nel contratto di appalto l'obbligo per l'aggiudicatario di garantire la continuità dell'occupazione dei lavoratori già impiegati nell'appalto, eventualmente in proporzione alla diversa configurazione dell'opera o del servizio rispetto al precedente capitolato, quando ciò sia funzionale a garantire gli scopi e la continuità del servizio, nonché la qualità del medesimo dal punto di vista delle prestazioni di lavoro necessarie per il suo svolgimento. Per l'adempimento dell'obbligo di cui al presente comma possono essere previste misure dirette a ridurre gli oneri per l'appaltatore subentrante, anche tramite contratto collettivo ad efficacia generale stipulato dalle associazioni sindacali registrate di cui al comma 1, nel corso della consultazione di cui al comma 3. L'obbligo di cui all'articolo 105, comma 9, del codice di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, comprende il rispetto delle clausole sugli obblighi di assunzione dei lavoratori già impiegati

nell'appalto.

7. Nei casi in cui non operino gli obblighi di cui ai commi 5 e 6, e salvo quanto previsto dal comma 10, le misure di tutela dell'occupazione dei lavoratori già impiegati nell'appalto possono essere stabilite tramite contratto collettivo ad efficacia generale stipulato dalle associazioni registrate di cui al comma 1, nel corso della consultazione di cui al comma 3. Nel caso in cui tale contratto preveda la cessazione del rapporto intercorrente con l'appaltatore uscente e il differimento temporale dell'assunzione da parte dell'appaltatore subentrante, i lavoratori già impiegati nell'appalto da non meno di quattro mesi prima della sua cessazione hanno in ogni caso diritto a godere dei benefici della nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpI), anche in assenza dei requisiti contributivi previsti dalla legge.

8. In ogni caso, il lavoratore che risulti disoccupato per effetto della cessazione dell'appalto ha diritto di precedenza, per i dodici mesi successivi, nelle assunzioni effettuate da parte dell'appaltatore subentrante, per mansioni analoghe o equivalenti, per il medesimo appalto e nell'ambito della relativa provincia. I contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale o locale, possono disciplinare le modalità operative con le quali si esercita il diritto di precedenza, anche attraverso la costituzione di bacini professionali settoriali o territoriali ai quali le imprese appaltatrici sono tenute a rivolgersi.

9. Lo svolgimento della procedura di cui ai commi da 1 a 3 del presente articolo tiene luogo per l'appaltatore uscente dell'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, come modificati dagli articoli 85, 86 e 87 della presente legge. La mancata prosecuzione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro in capo all'appaltatore subentrante non costituisce di per sé giustificazione per il licenziamento individuale o collettivo dei lavoratori interessati, quando gli stessi possano essere reimpiegati su altri appalti o comunque su altre unità produttive. Ove tale reimpiego sia possibile in relazione all'acquisizione da parte dell'impresa, entro i successivi dodici mesi, di nuove commesse d'appalto di opere o servizi, le misure di tutela totale o parziale della continuità dell'occupazione possono essere concordate tramite contratto collettivo ad efficacia generale stipulato dalle associazioni sindacali registrate di cui al comma 1, nel corso della consultazione di cui al comma 3. Nel caso in cui tale contratto preveda la risoluzione del rapporto di lavoro, con impegno alla riassunzione da parte della stessa impresa nel momento di acquisizione delle nuove commesse d'appalto di opere o servizi, per i lavoratori interessati si applicano le disposizioni di cui al comma 7, secondo periodo.

10. La disciplina recata dai commi da 1 a 9 si applica ai casi di successione negli appalti non qualificabili come trasferimento d'azienda. Ove l'appaltatore subentrante succeda nella titolarità e nella gestione di un'attività economica organizzata si applica la disciplina di cui agli articoli 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, e 2112 del codice civile, come modificato dall'articolo 92 della presente legge. Tali ultime disposizioni trovano applicazione anche nell'ipotesi di successione di imprese in un appalto di opere o servizi, quando l'appaltatore subentrante si avvalga, con qualsiasi modalità negoziale o amministrativa, di beni e attrezzature di proprietà del committente o utilizzate dal precedente appaltatore, anche laddove questi nel loro complesso non costituiscano un'entità economica organizzata funzionalmente autonoma.

11. In ogni caso di successione dell'impresa in un appalto di opere o servizi, identificabile o meno come trasferimento d'azienda, è sempre fatto salvo, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 2112 del codice civile, come modificato dall'articolo 92 della presente legge, il diritto del lavoratore a opporsi alla successione del rapporto di lavoro in capo alla subentrante e di rimanere alle dipendenze dell'impresa appaltatrice cessante.

12. Le disposizioni del presente articolo si applicano, in quanto compatibili, anche alla prosecuzione di una attività imprenditoriale da parte di una nuova impresa quando l'impresa appaltatrice sia assoggettata a sequestro o confisca da parte dell'autorità giudiziaria.

13. Allorquando nella successione nell'appalto, ai sensi dei commi 5, 6 e 7, l'appaltatore subentrante sia una cooperativa, i lavoratori il cui rapporto di lavoro si trasferisca ad essa non sono obbligati a diventarne soci, anche in deroga ad eventuali vincoli statutari e regolamentari, ma hanno comunque

titolo a godere delle maggiorazioni retributive previste ai sensi dell'articolo 3, comma 2, lettera *a*), della legge 3 aprile 2001, n. 142. Alla lettera *d*) del comma 1 dell'articolo 6 della legge n. 142 del 2001, dopo la parola: « deliberare, » sono inserite le seguenti: « in conformità con quanto previsto dai contratti collettivi ad efficacia generale applicabili alla cooperativa, ».

Capo IV

TUTELE DEL LAVORATORE NEI TRASFERIMENTI D'AZIENDA

Art. 92.

*(Modifica all'articolo 2112
del codice civile)*

1. All'articolo 2112 del codice civile, i commi dal terzo al sesto sono sostituiti dai seguenti:

« Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, territoriale ed aziendale vigenti presso il cedente alla data del trasferimento fino alla loro rispettiva scadenza, ove complessivamente più vantaggiosi per il lavoratore. Successivamente il rapporto di lavoro è disciplinato dai contratti collettivi ad efficacia generale applicabili al cessionario.

Ferma restando la facoltà del cedente o del cessionario di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo o di licenziamento collettivo, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé il motivo economico che possa giustificarli. Nel caso in cui il trasferimento riguardi solo un'articolazione dell'azienda, identificata ai sensi del quinto comma, possono essere inclusi nel trasferimento soltanto i lavoratori in essa incardinati da almeno dodici mesi, salva diversa previsione dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello aziendale. In questi casi, fatto salvo quanto previsto dal terzo comma, qualora le condizioni di lavoro dei lavoratori trasferiti subiscano una sostanziale modifica nel corso dei diciotto mesi successivi al trasferimento, i lavoratori interessati possono richiedere in via giudiziale il ripristino del loro rapporto di lavoro con il cedente, il quale è tenuto a riammetterli al lavoro e ad assicurare loro il precedente trattamento economico e normativo, nonché a corrispondere una somma, determinata equitativamente dal giudice, a titolo di risarcimento per l'eventuale danno subito in ragione delle differenze tra quest'ultimo trattamento e quello da loro percepito presso il cessionario.

Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, in quanto tale preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità, a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato, ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Il trasferimento può riguardare anche una articolazione funzionalmente autonoma della predetta attività, avente le medesime caratteristiche di cui al periodo precedente.

Nel caso in cui il cedente stipuli con il cessionario un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando l'articolazione dell'attività che è stata oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore si applicano le disposizioni di legge in materia di tutele del lavoratore negli appalti e nei processi di articolazione della produzione di beni o servizi ».

2. Le disposizioni di legge in materia di tutele del lavoratore, di cui all'ultimo comma dell'articolo 2112 del codice civile, introdotto dal comma 1 del presente articolo, sono quelle previste dagli articoli 88 e seguenti della presente legge.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI PER ASSICURARE L'EFFETTIVITÀ DELLA TUTELA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI E ABROGAZIONI

Art. 93.

(Nuove norme in materia di processo del lavoro e di conciliazione e arbitrato nelle controversie di lavoro)

1. L'articolo 409 del codice di procedura civile è sostituito dal seguente:

« Art. 409. - (*Controversie di lavoro*). - Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative:

- 1) a tutti i rapporti di lavoro subordinato e di lavoro autonomo, anche nella forma di collaborazione coordinata e continuativa, pure se occasionali, intercorrenti con datori di lavoro o committenti privati e pubblici, nonché ai rapporti di lavoro svolti in ragione di contratti di tipo associativo;
- 2) alle relazioni giuridiche intercorrenti nei luoghi di lavoro con datori di lavoro privati e pubblici, ai tirocini di formazione e orientamento e alle attività socialmente utili nonché alle altre relazioni a queste assimilabili, comunque denominate;
- 3) a questioni attinenti al rapporto associativo tra socio lavoratore e cooperativa, in quanto connesse con il rapporto di lavoro intercorrente tra gli stessi soggetti;
- 4) ai rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché ai rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie.

Al giudice del lavoro è devoluta altresì, secondo le disposizioni del presente capo, la competenza per le controversie in materia di rappresentanza sindacale, contrattazione collettiva, contratti collettivi e accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi.

Resta fermo quanto previsto dagli articoli 63, 63-*bis* e 64 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

».

2. Al primo comma dell'articolo 410 del codice di procedura civile sono premesse le seguenti parole: « Relativamente ai rapporti previsti dall'articolo 409, primo comma, la conciliazione può essere svolta presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale. In mancanza delle predette previsioni dei contratti collettivi, ».

3. All'articolo 420 del codice di procedura civile sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il primo comma è sostituito dal seguente:

« Nell'udienza fissata per la discussione della causa il giudice interroga liberamente le parti presenti, tenta la conciliazione della lite e, ove lo ritenga opportuno, formula alle parti una proposta transattiva o conciliativa. La mancata comparizione personale delle parti costituisce comportamento valutabile dal giudice ai fini del giudizio. Le parti possono, se ricorrono gravi motivi, modificare le domande, eccezioni e conclusioni già formulate, previa autorizzazione del giudice »;

b) dopo il dodicesimo comma sono aggiunti i seguenti:

« Alla trattazione delle controversie aventi per oggetto l'impugnazione del licenziamento con domanda di reintegrazione nel posto di lavoro devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze.

I capi degli uffici giudiziari vigilano sull'osservanza delle disposizioni di cui al comma precedente ».

4. L'articolo 412 del codice di procedura civile è sostituito dal seguente:

« Art. 412 - (*Arbitrato in materia di lavoro previsto dalla contrattazione collettiva*). - Nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 409, primo comma, le parti possono convenire di risolvere le controversie che non attengano a diritti indisponibili tramite arbitrato secondo diritto soltanto presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale ».

5. All'articolo 413 del codice di procedura civile, il terzo comma è sostituito dal seguente:

« Ove il lavoratore sia convenuto in giudizio da parte del datore di lavoro, o da ogni altro soggetto, è sempre competente il giudice nella cui circoscrizione egli ha la residenza o il domicilio ».

6. Le disposizioni degli articoli 410, 411 e 420 del codice di procedura civile, come modificati dai commi 1, 2 e 3 del presente articolo, si applicano anche alle controversie di cui all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

7. All'articolo 700 del codice di procedura civile è aggiunto, in fine, il seguente comma:

« Nelle controversie di lavoro promosse dal lavoratore aventi ad oggetto l'impugnazione del licenziamento, il pregiudizio imminente e irreparabile deve ritenersi presunto. L'eventuale giudizio di merito consequenziale deve essere comunque deciso dal giudice entro un anno dalla sua data di inizio, salvo il caso di particolare complessità delle questioni di fatto e di diritto. La presunzione del primo periodo vale anche nel caso di controversie in materia di trasferimento del lavoratore e di quelle relative alla trasformazione dei contratti di lavoro flessibile in contratti di lavoro subordinato ».

8. All'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, le parole: « ai sensi degli articoli 185, 410, 411, 412-ter e 412-quater » sono sostituite dalle seguenti: « ai sensi degli articoli 185, 410, 411 e 420 ».

Art. 94.

(Nuova disciplina del regime delle spese nelle cause di lavoro)

1. Il comma 1-bis dell'articolo 9 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di spese di giustizia, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115, è abrogato.

2. All'articolo unico, primo comma, della legge 2 aprile 1958, n. 319, le parole: « , fatto salvo quanto previsto dall'articolo 9, comma 1-bis, del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115 » sono soppresse.

3. All'articolo 92 del codice di procedura civile sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

« Il giudice può in ogni caso compensare, parzialmente o per intero, le spese tra le parti, in relazione alla condizione delle stesse, alla differente posizione economica e sociale, alla difficoltà per la parte di ottenere le informazioni necessarie per valutare la fondatezza dell'azione o di valutare le possibilità della controparte di adempiere ai propri oneri di prova, o se ricorrono altre giuste ragioni indicate in motivazione.

Nelle cause di lavoro di cui agli articoli 409, primo comma, e 442, la parte soccombente non può essere condannata al pagamento delle spese e degli onorari se è risultata esente dal pagamento dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, salva l'ipotesi di cui all'articolo 96 ».

4. All'articolo 614-bis del codice di procedura civile:

a) nel testo vigente prima della data di entrata in vigore del decreto legislativo 10 ottobre 2022, n. 149, al primo comma, le parole: « Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle controversie di lavoro subordinato pubblico e privato e ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409 » sono soppresse;

b) nel testo vigente dopo la data di cui alla lettera a), il quinto comma è abrogato.

5. Ogni spesa affrontata dal lavoratore per la tutela dei propri diritti e il recupero dei propri crediti, anche a titolo di spese per assistenza e difesa in sede stragiudiziale o giudiziale, che non sia rimborsata a carico della controparte, può essere portata in deduzione, ai fini della determinazione dell'imponibile per il pagamento dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, dalle somme ottenute mediante le medesime attività stragiudiziali o giudiziali, e comunque dal reddito ricavato dal rapporto di lavoro in relazione al quale è sorta la controversia. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabilite le modalità con le quali il lavoratore può ottenere che la deduzione di cui al presente comma sia effettuata dal sostituto d'imposta che provvede al pagamento delle somme imponibili, o con le quali può ottenere il rimborso della maggiori imposte non dovute per le quali ha subito la ritenuta.

Art. 95.

(Norme processuali in materia di licenziamenti)

1. All'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

« Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro ad efficacia generale di livello nazionale ».

2. L'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

« Art. 6. - *I*. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto a impugnare il licenziamento stesso.

2. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o di arbitrato. Qualora, entro sessanta giorni dalla predetta comunicazione, il datore di lavoro non abbia dato risposta ovvero non sia stato raggiunto l'accordo necessario all'espletamento della conciliazione o dell'arbitrato, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro il successivo termine di sessanta giorni. Resta ferma la possibilità di produrre nuovi mezzi di prova acquisiti dopo il deposito del ricorso.

3. Le disposizioni di cui al comma 2 del presente articolo si applicano a tutti i casi di invalidità del licenziamento, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 18, comma 2, lettera a), della legge 20 maggio 1970, n. 300, rispetto ai quali il termine di decadenza entro cui proporre l'impugnazione dinanzi al giudice del lavoro è di diciotto mesi ».

Art. 96.

(Estensione dei termini di decadenza in materia di impugnazione del licenziamento ad altre fattispecie)

1. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 95, comma 2, della presente legge, si applicano anche ai casi di:

a) impugnazione relativa al trasferimento ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento, o dalla diversa successiva data di conoscenza di circostanze idonee ad attestare l'insussistenza delle addotte ragioni tecniche, organizzative e produttive;

b) di impugnazione relativa alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, come modificato dall'articolo 92 della presente legge, con termine decorrente dalla data del trasferimento;

c) ricorso per la trasformazione del contratto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, con termine decorrente dalla cessazione dell'ultimo contratto di lavoro sottoscritto. Nell'ambito della somministrazione, il termine decorre, nei casi di cui all'articolo 68, comma 1, dalla cessazione del contratto di somministrazione in cui il lavoratore è stato utilizzato; nei casi di cui all'articolo 68, comma 2, dalla cessazione dell'ultimo contratto di lavoro a tempo determinato stipulato con il somministrante.

Art. 97.

(Abrogazioni)

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:

a) il comma 1 dell'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151;

b) il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23;

c) gli articoli da 1 a 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

d) il comma 18 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92, i commi 2 e 3 dell'articolo 2 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, e l'articolo 2-bis del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 maggio 2014, n. 78;

e) l'articolo 29 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e il comma 4-bis dell'articolo 7 del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2008, n. 31;

f) l'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604;

g) gli articoli 30, 31, commi 2, 9, primo periodo, 10, 11, 12 e 13, e 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183;

h) gli articoli da 75 a 81 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

i) il comma 2 dell'articolo 5 della legge 3 aprile 2001, n. 142;

l) gli articoli 412-*ter* e 412-*quater* del codice di procedura civile.

2. A seguito dell'abrogazione dell'articolo 23, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, di cui alla lettera a) del comma 1 del presente articolo, riacquistano efficacia le disposizioni dell'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 151 del 2015.

3. A seguito dell'abrogazione dell'articolo 3 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di cui alla lettera c) del comma 1 del presente articolo, riacquistano efficacia le disposizioni dell'articolo 2103 del codice civile nel testo vigente prima della data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 81 del 2015. Al medesimo articolo 2103 del codice civile è aggiunto, in fine, il seguente comma:

« In caso di processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione produttiva di qualunque tipo che interessino uno o più lavoratori, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare tutte le attività formative necessarie per consentire l'adattamento delle loro competenze professionali a detti processi. Resta fermo quanto previsto nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e di licenziamento collettivo per riduzione di personale, in relazione alle misure di sostegno e accompagnamento professionale definiti nell'ambito delle procedure di cui agli articoli 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223 ».

--- Il presente fascicolo raccoglie i testi di tutti gli atti parlamentari relativi all'iter in Senato di un disegno di legge. Esso e' ottenuto automaticamente a partire dai contenuti pubblicati dai competenti uffici sulla banca dati Progetti di legge sul sito Internet del Senato (<https://www.senato.it>) e contiene le sole informazioni disponibili alla data di composizione riportata in copertina. In particolare, sono contenute nel fascicolo informazioni riepilogative sull'iter del ddl, i testi stampati del progetto di legge (testo iniziale, eventuale relazione o testo-A, testo approvato), e i resoconti sommari di Commissione e stenografici di Assemblea in cui il disegno di legge e' stato trattato, sia nelle sedi di discussione di merito sia in eventuali dibattiti connessi (ad esempio sul calendario dei lavori). Tali resoconti sono riportati in forma integrale, e possono quindi comprendere contenuti ulteriori rispetto all'iter del disegno di legge.