

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

N. 1872

DISEGNO DI LEGGE

**d’iniziativa dei senatori AMATO, TREU, PILONI, ANGIUS,
BORDON, RIPAMONTI, MARINI, FABRIS, MARINO,
BASSANINI, BASTIANONI, BATTAFARANO, CAMBURSANO,
COVIELLO, D’AMICO, DATO, BAIO DOSSI, DEL TURCO,
FALOMI, GIARETTA, GRUOSSO, MACONI, MANZIONE,
MONTAGNINO, MORANDO, PAGLIARULO, PIATTI, STANISCI,
TOIA, TURCI, VITALI, VIVIANI e PIZZINATO**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 4 DICEMBRE 2002

—————

Carta dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori

—————

ONOREVOLI SENATORI. - La diversificazione in atto fra le diverse tipologie di lavoro ha da tempo messo in crisi l'impostazione tradizionale, incentrata sul rapporto di lavoro subordinato.

Nei confronti della miriade di forme di attività espresse dall'attuale organizzazione economica si è intervenuti finora con adattamenti parziali, in particolare prevedendo rapporti di lavoro detti atipici, cioè regolati diversamente, di solito con minori tutele rispetto a quelle tradizionali, con maggiore flessibilità e con minori costi, specie previdenziali (tipico il cosiddetto lavoro «parasubordinato»).

Questi adattamenti sono risultati efficaci sul piano occupazionale, ma è ora urgente fare un passo ulteriore, pena il rischio che prendano piede tendenze destabilizzanti, sia sul piano della conformazione del rapporto di lavoro e dei diritti che in esso si devono radicare, sia perchè i rapporti atipici sono affiancati da istituti di sicurezza sociale, assolutamente frammentari e incerti. Essi quindi sono soggetti ad una corrosione surrettizia e non controllata delle tutele, che punta poi anche ad altri rapporti e che può pericolosamente destrutturare il mercato del lavoro.

Scopo del nostro disegno di legge è dunque quello di dotare tutte le forme di lavoro di un quadro generale di principi e di diritti, che corrisponda, senza alcun regresso, al nuovo mondo del lavoro, che esige che il lavoro sia maggiormente e permanentemente qualificato, capace di far fronte alle sfide di una concorrenza interna e internazionale che si gioca soprattutto sul terreno dell'innovazione e della qualità.

I principi generali

Il disegno di legge si ispira ai seguenti principi:

a) ridefinizione lungo una scala continua delle diversificate forme di lavoro oggi esistenti, partendo da una protezione di base comune a tutti i tipi di lavoro, per procedere poi gradualmente verso normative e tutele differenziate e ulteriori;

b) valorizzazione in ciascuna di queste forme del capitale umano del paese, riconoscendo un ruolo centrale alla formazione, lungo tutto l'arco della vita lavorativa;

c) riordinamento delle tutele facenti capo oggi ai cosiddetti «ammortizzatori sociali» in funzione delle nuove caratteristiche del mercato del lavoro.

Al di sopra delle regole fondamentali che dovranno valere per tutti, la modulazione si dovrà realizzare in modo a sua volta diversificato, sia quanto alle materie, sia quanto alle fonti; cioè non solo in via legislativa, ma anche attraverso il chiaro riconoscimento del valore della autonomia collettiva nonchè, per certi aspetti e per gruppi di soggetti in grado di farlo, anche attraverso la contrattazione individuale. Essa, inoltre, dovrà essere orientata da un principio guida, che in prima approssimazione può individuarsi nel principio di proporzionalità delle regole al bisogno di tutela e di regolazione desumibile dall'articolo 35 della Costituzione, primo comma («La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme»).

Nel suo insieme, la nuova disciplina dovrà riferirsi, oltre che al tradizionale lavoro subordinato, in tutte le sue articolazioni tipolo-

giche, anche a tutte quelle forme di lavoro che in sede europea si è preso a definire «lavoro economicamente dipendente».

Si tratta di una formula più pregnante e meno equivoca del nostro «lavoro parasubordinato», e che richiama una *ratio* di tutela parzialmente diversa da quella tipica del lavoro subordinato, esprimibile in termini di diretta rilevanza del dato della sottoprotezione socio-economica del lavoratore, non mediata, cioè, dall'assoggettamento personale che è connaturato al lavoro subordinato. Residua inoltre, nella logica dei «diritti fondamentali», e più ancora in quella della protezione sul mercato del lavoro, un rilevante spazio di tutela anche con riferimento al lavoro autonomo *stricto sensu* e libero professionale: qui l'obiettivo non è quello di ingessare forme di espressione della libertà individuale finora gelosamente garantite, ma al contrario, quello di dotare tutti i lavoratori, oltre che di elementari diritti di civiltà, di un nucleo di diritti sociali azionabili soprattutto nei confronti delle istituzioni del mercato del lavoro.

La formazione professionale continua e le politiche attive del lavoro

Si può ormai ritenere acquisita l'idea che, per migliorare le *performances* occupazionali del nostro paese, non solo occorra migliorare il livello di preparazione di base dei giovani che si affacciano per la prima volta sul mercato del lavoro, ma sia altresì necessario fare della formazione continua una risorsa, volta a consentire l'aggiornamento per l'intero arco della vita del personale già occupato contro i rischi di obsolescenza professionale connessi alle fasi di mutamento organizzativo, e comunque a favorire il riorientamento, la diversificazione professionale, la crescita e il miglioramento continuo delle competenze professionali.

Pertanto, oltre al diritto di ciascuno di accedere a percorsi di istruzione superiore o di

formazione professionale iniziale o di apprendistato ai fini del conseguimento di un idoneo titolo di studio o certificato formativo o qualifica professionale, si deve garantire anche un diritto alla formazione per l'intero arco della vita mirante ad assicurare continuità alla traiettoria lavorativa dell'individuo nelle fasi di transizione, di perdita dell'impiego, di sospensione o di interruzione dell'attività lavorativa.

Esso costituisce parimenti sia un investimento dell'individuo sia un interesse della collettività.

Ciò comporta:

a) il diritto di accesso gratuito alle informazioni riguardanti le offerte di lavoro e formative a livello territoriale, nazionale ed europeo, e a servizi per l'impiego capaci di sostenere efficacemente e tempestivamente la ricerca di lavoro, contrastando in via preventiva soprattutto la disoccupazione dei soggetti più deboli nel mercato del lavoro (giovani, donne, lavoratori anziani, soggetti svantaggiati o a rischio di esclusione sociale) e quella di lunga durata;

b) il diritto all'apprendimento, alla formazione e al miglioramento professionale durante tutta la vita lavorativa, prevedendosi a tal fine anche idonee forme di sostegno economico all'investimento individuale e collettivo in formazione;

c) il diritto di scelta di percorsi formativi anche individuali, liberamente scelti ovvero concordati nell'ambito di accordi aziendali o territoriali, e da realizzare attraverso l'utilizzo di congedi e articolazioni flessibili dell'orario di lavoro;

d) il diritto di veder certificati i percorsi formativi realizzati e i risultati conseguiti;

e) il diritto alla promozione di misure e modalità formative specifiche atte ad assicurare pari opportunità alle donne, soprattutto in funzione della conciliazione con i compiti familiari e con le altre attività di cura delle persone;

f) il diritto delle rappresentanze dei lavoratori all'informazione e alla consultazione periodica a tutti i livelli, anche territoriali, per prevenire fenomeni di obsolescenza professionale e squilibri di genere nella composizione della forza lavoro.

Gli ammortizzatori sociali

In un mercato del lavoro in cui la mobilità lavorativa si caratterizza ormai come un aspetto fisiologico e non come un'evenienza eccezionale e traumatica, non si può continuare a concepire gli ammortizzatori sociali esclusivamente in funzione di eventi a carattere eccezionale.

Ciò richiede che il funzionamento dei nuovi ammortizzatori sia strettamente integrato con i servizi all'impiego e con la formazione continua, in modo da realizzare una tutela attiva della continuità del reddito, che abbia caratteristiche di adeguatezza, temporaneità, economicità, finalizzazione al mantenimento e al miglioramento della capacità professionale e alla rioccupazione produttiva, economicità.

Quest'area di tutela risulta, peraltro, coperta dal disegno di legge «Diritti di sicurezza sociale in materia di tutela attiva del lavoro e del reddito», d'iniziativa dei senatori Treu, Piloni, Amato e altri, presentato il 2 agosto 2002 (Atto Senato n. 1674): e dunque il presente disegno di legge si limita ad affermare in linea di principio il diritto alla tutela attiva della continuità del reddito in caso di disoccupazione involontaria, secondo i criteri sopra richiamati, e, in particolare, il diritto dei lavoratori economicamente dipendenti a mezzi adeguati alla soddisfazione di esigenze socialmente rilevanti in relazione ai periodi di discontinuità del lavoro.

Su queste aree fondamentali (formazione professionale continua e politiche attive nel lavoro; ammortizzatori sociali) la rimodulazione va definita legislativamente (e attuata nella pratica applicativa) tenendo conto delle

nuove competenze regionali in materia di lavoro.

Lo schema dell'articolato

Il disegno di legge incrocia i contenuti sopra sinteticamente richiamati (diritti generali del mondo del lavoro; diritti nel mercato del lavoro; diritti di protezione sociale), con una articolazione degli ambiti di applicazione delle norme, che rifiuta il metodo della differenziazione per fattispecie (lavoro autonomo, lavoro libero-professionale, lavoro coordinato, lavoro subordinato, lavori subordinati cosiddetti «atipici», speciali, eccetera), e mira più semplicemente a individuare, di volta in volta, l'ambito di operatività più adatto allo specifico contenuto normativo: ciò allo scopo di evitare fenomeni di scollamento tra i bisogni effettivi di tutela delle diverse tipologie di lavoratori e la disciplina normativa, ove questa consegua automaticamente alla stretta articolazione delle fattispecie e dunque sfugga al controllo effettivo del legislatore.

Il disegno di legge - che si apre con un articolo (Capo I) che individua i principi generali, in sintonia con quanto stabilito nella Carta dei diritti sociali fondamentali di Nizza - è diviso in altri quattro Capi: il secondo, il terzo e il quarto Capo, omogenei e tendenzialmente strutturati per cerchi concentrici, realizzandosi così quel modello regolativo «modulare» che costituisce il primo dei principi inizialmente richiamati; il quinto, contenente alcune disposizioni specifiche, attuative di principi generali stabiliti nei precedenti Capi, oltre a disposizioni sanzionatorie e finali.

Il Capo II riguarda le normative di base tendenzialmente applicabili a tutte le forme di lavoro, con le limitazioni di volta in volta espressamente indicate, e restando impregiudicate le norme più favorevoli stabilite per i lavoratori economicamente dipendenti e subordinati:

a) diritti fondamentali con valenza interprivata: alla dignità e alla libera manifestazione del pensiero (articolo 3), alla intangibilità della sfera personale (articolo 4) e sessuale (articolo 5), alla tutela contro i comportamenti persecutori (articolo 6), alla non discriminazione (articolo 7), alla salute e sicurezza sul lavoro (articolo 8);

b) diritti azionabili sul mercato del lavoro: alla assistenza nella ricerca e nel reperimento effettivo di una «buona occupazione», attraverso efficaci servizi per l'impiego e idonei incentivi all'occupazione (articoli 9 e 10); all'apprendimento sia nella fase di transizione dalla scuola al lavoro sia nel corso della vita attiva, in rapporto alle caratteristiche dell'attività svolta e anche al fine di favorire la mobilità professionale (articolo 10). In particolare, all'obiettivo della «piena e buona occupazione» sono destinate le misure analiticamente individuate nell'articolo 37, che si attiene al principio della ripartizione delle competenze tra Stato e regioni. Quanto al diritto alla formazione permanente e continua, se ne prevede la promozione attraverso il sostegno, anche finanziario, alla costituzione di fondi mutualistici o bilaterali paritetici contrattuali, nonché mediante il beneficio fiscale della deduzione dal reddito da lavoro, dei costi sostenuti per la partecipazione ad attività formative scolastiche o di formazione professionale presso istituti abilitati al rilascio di titoli di studio legali o presso istituti di formazione professionale pubblici e privati accreditati;

c) il diritto alla sospensione dell'attività lavorativa e a forme adeguate di sostegno, anche economico, in caso di infortunio, di malattia, di gravidanza, di maternità e paternità, di cura e di assistenza di familiari, di formazione continua e permanente, nonché alla conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro (articolo 11);

d) il diritto a un equo compenso (articolo 12) e a un equo trattamento pensionistico, nonché a una volontaria pensione complementare (articolo 13). Il diritto all'equo

compenso, essendo qui riferito anche a lavoratori non dipendenti (nemmeno economicamente), non è assoluto, essendo riconosciuto solo in presenza di una causa onerosa del contratto. In materia di previdenza complementare, si stabiliscono due importanti principi: quello di non discriminazione, e quello per cui la disciplina della previdenza complementare non deve in alcun modo ostacolare la mobilità professionale. Questi principi trovano poi opportuna specificazione, anche in termini di modificazione di norme vigenti, nell'articolo 38. Si prevede, infine, il sostegno e l'incentivazione di fondi mutualistici per l'erogazione di prestazioni assistenziali e di sostegno del reddito, in relazione a periodi di discontinuità del lavoro autonomo o delle attività delle piccole imprese;

e) una tutela minima della continuità del rapporto (preavviso in caso di recesso da un contratto di durata indeterminata) (articolo 14);

f) diritti sindacali di base (articoli 15 e 16).

Il Capo III è dedicato ai lavoratori economicamente dipendenti. Esso mira a disegnare una disciplina del lavoro «coordinato», costruita sull'attribuzione di alcuni diritti ulteriori, che integrano quelli del Capo II, ma senza puntare alla pura e semplice omologazione coi lavoratori subordinati. Peraltro, si segnala la volontà di contrasto dell'uso improprio di questa tipologia di rapporti di lavoro quale lavoro subordinato mascherato (articolo 17, comma 3).

In particolare si tratta di:

a) obbligo di comunicazione dei contenuti del contratto (articolo 18);

b) un compenso equo, determinato in base agli accordi e contratti collettivi applicabili o comunque in uso per prestazioni analoghe e/o comparabili, o, in mancanza, dal giudice (articolo 19);

c) diritto a congrui periodi di sospensione dell'attività, giornalieri, settimanali e annuali (articolo 20);

d) diritto di astenersi dalla prestazione, percependo, laddove previsto, il compenso o un'indennità previdenziale nella misura e per la durata stabilite dalla legge, nei casi previsti, in generale, dall'articolo 10 (articolo 21);

e) diritti di informazione, in particolare attinenti alle modificazioni degli elementi del contratto (articolo 22);

f) tutela specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (articolo 23), prevedendosi che a tali lavoratori, qualora inseriti nell'ambiente di lavoro organizzato dal committente, si applichino le disposizioni del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni, e precisandosi, opportunamente, che le disposizioni legislative tengano conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative, adottando, ove necessario, misure funzionalmente equivalenti, anche se non identiche, a quelle adottate con riferimento ai lavoratori subordinati;

g) diritti di sicurezza sociale, ivi compreso il diritto alla previdenza complementare e il diritto a mezzi adeguati alla soddisfazione di esigenze socialmente rilevanti in relazione ai periodi di discontinuità del lavoro (articolo 24): qui valendo il rinvio al citato disegno di legge n. 1674;

h) diritto (derogabile pattiziamente) di prestare l'opera a favore di più committenti, salvo di riservatezza (articolo 25);

i) diritti per apporti originali e per le invenzioni (articolo 26);

l) tutela risarcitoria in caso di recesso ingiustificato (articolo 27), distinguendosi i contratti di breve durata (fino a dodici mesi), per i quali è ammesso solo il recesso per giusta causa senza preavviso, da quelli di durata superiore, per i quali è possibile anche il recesso per giustificato motivo, con preavviso;

m) diritti di organizzazione e di attività sindacale e diritto di sciopero (articoli 28 e 29).

Il Capo IV, ferma restando l'intangibilità della disciplina vigente e in particolare dello Statuto dei diritti dei lavoratori, comprende norme che integrano e migliorano, con riferimento ai soli lavoratori subordinati, quelle del Capo II in materia di:

a) diritti di informazione e forme partecipative secondo le direttive europee (articolo 31);

b) diritto alla formazione continua e permanente (articolo 32);

c) tutela attiva del reddito in caso di disoccupazione (articolo 33): anche qui valendo il rinvio al citato disegno di legge Atto Senato n. 1674;

d) sostegno della previdenza complementare e diritto alla trasferibilità del trattamento di fine rapporto (TFR) in caso di le modalità e i dettagli regolativi di tali misure sono precisati nell'articolo 38.

Infine, Capo V (*Disposizioni finali*) contiene un articolo dedicato al sostegno e all'incentivazione della composizione stragiudiziale delle liti di lavoro (articolo 35); tre articoli recanti disposizioni attuative e di dettaglio in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (articolo 36), incentivi all'occupazione (articolo 37), previdenza complementare e individuale (articolo 38). Il disegno di legge si chiude con due articoli recanti norme sanzionatorie (articoli 39 e 40), un articolo recante norme sulla vigilanza (articolo 41), un articolo recante una procedura di verifica biennale, con le parti sociali, degli effetti delle disposizioni concernenti le procedure di composizione stragiudiziale delle controversie, la salute e la sicurezza dei lavoratori, gli incentivi all'occupazione e con l'articolo 43 recante la copertura finanziaria.

DISEGNO DI LEGGE

CAPO I

PRINCÌPI GENERALI

Art. 1.

(Principi generali)

1. In attuazione del principio costituzionale di tutela del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni, e in conformità con i principi che informano l'ordinamento dell'Unione europea, la Repubblica adotta le misure necessarie a promuovere la piena e buona occupazione, anche in forma autonoma e imprenditoriale, e riconosce a tutte le lavoratrici e i lavoratori i diritti che rendono effettiva tale tutela e, in particolare, il diritto:

- a) alla libertà, dignità e riservatezza;
- b) alla non discriminazione;
- c) alla sicurezza e alla salute nei luoghi di lavoro;
- d) alla tutela contro le molestie sessuali in ambito lavorativo;
- e) a un equo compenso del lavoro e alla tutela in caso di recesso ingiustificato, con modalità e secondo criteri che tengano conto della diversa natura e tipologia dei rapporti di lavoro;
- f) alla tutela e al sostegno della maternità e della paternità;
- g) alla cura familiare e personale e alla conciliazione tra tempo di vita e tempo di lavoro;
- h) all'apprendimento continuo e permanente;
- i) all'accesso gratuito ai servizi per l'impiego;

l) a forme di sicurezza sociale adeguate nell'arco della vita lavorativa di ciascuno;

m) alla libertà e all'attività sindacale, allo sciopero, nonché alla libertà di negoziazione.

2. I diritti riconosciuti dalla presente legge costituiscono principi fondamentali dell'ordinamento statale, anche ai fini, per le materie di competenza, della legislazione concorrente delle regioni.

CAPO II

DIRITTI FONDAMENTALI DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

Art. 2.

(Ambito di applicazione)

1. Le disposizioni di cui al presente Capo stabiliscono i diritti fondamentali garantiti a tutte le lavoratrici e i lavoratori economicamente dipendenti, come individuati dall'articolo 17, e subordinati.

2. Le disposizioni di cui al presente Capo si applicano, in quanto compatibili con la natura del rapporto e con le modalità di svolgimento della attività, alle lavoratrici e ai lavoratori che svolgono prestazioni di opera o di servizio, anche intellettuale, con apporto prevalentemente personale; alle socie e ai soci d'opera, anche con obbligo di prestazioni lavorative accessorie, nelle società diverse dalle cooperative.

3. Le disposizioni di cui al presente Capo si applicano altresì, in quanto compatibili, alle persone che svolgono un'attività lavorativa, con o senza corrispettivo, al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione; alle persone che frequentano corsi di formazione o addestramento professionale; alle persone che svolgono lavori di utilità pubblica o sociale, o di volontariato; alle

persone che svolgono attività di lavoro nell'impresa familiare.

4. Sono fatte salve le norme speciali e le disposizioni negoziali più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Art. 3.

(Dignità personale e libera manifestazione del pensiero)

1. Le lavoratrici e i lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme di legge.

2. Le disposizioni in materia di impianti audiovisivi, di accertamenti sanitari e di visite personali di controllo, di cui agli articoli 4, 5 e 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300, trovano applicazione, in quanto compatibili con la natura del rapporto e con le modalità di esecuzione della prestazione, anche nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori economicamente dipendenti e delle persone che svolgono un'attività lavorativa, con o senza corrispettivo, al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione; alle persone che frequentano corsi di formazione o addestramento professionale, alle persone che svolgono lavori di utilità pubblica o sociale, o di volontariato.

Art. 4.

(Intangibilità della sfera personale)

1. Ferma restando l'applicabilità delle disposizioni vigenti sulla tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali, è fatto divieto al datore di lavoro, al committente nei rapporti di lavoro di cui al Capo III, al formatore, al tutore, al selezionatore, di effettuare indagini, anche a

mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose e sindacali, sulle condizioni di salute, sullo stato matrimoniale o di famiglia, sullo stato di gravidanza, sui comportamenti e orientamenti sessuali della lavoratrice e del lavoratore, nonché su ogni altra circostanza non rilevante ai fini della valutazione della sua attitudine professionale.

Art. 5.

*(Tutela contro le molestie sessuali
in ambito lavorativo)*

1. Costituisce molestia sessuale nei luoghi di lavoro o in ambito lavorativo ogni atto o comportamento, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, posto in essere da datori di lavoro, superiori, collaboratori o colleghi, committenti nei rapporti di lavoro di cui al Capo III, tutori, formatori e selezionatori, che sia indesiderato dalla persona che lo subisce e che, di per sé ovvero per la sua insistenza, sia percepito come arrecante offesa alla sua dignità e libertà, ovvero sia suscettibile di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo nei suoi confronti.

2. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto all'informazione, alla prevenzione e alla tutela contro le molestie sessuali subite in ambito lavorativo.

Art. 6.

(Tutela contro i comportamenti persecutori)

1. Costituisce violenza morale e persecuzione psicologica gli atti o i comportamenti, anche verbali, posti in essere dai soggetti di cui all'articolo 5, che mirino a danneggiare la lavoratrice o il lavoratore, con carattere sistematico e duraturo e con predeterminazione.

2. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto all'informazione, alla prevenzione e alla tutela in materia di violenze morali e persecuzioni psicologiche perpetrate in ambito lavorativo o comunque in materia di atti esplicitamente ostili o offensivi, ripetutamente diretti contro la dignità della persona.

Art. 7.

(Non discriminazione)

1. È nullo qualsiasi atto o patto a carattere discriminatorio che produca o possa produrre un effetto pregiudizievole discriminando, anche in via indiretta, la lavoratrice e il lavoratore a causa:

a) del sesso, dei comportamenti e orientamenti sessuali, della razza o etnia, della nazionalità, della lingua, delle sue opinioni politiche, della religione, dell'età, ovvero delle sue condizioni personali, sociali, di disabilità o di salute;

b) delle sue opinioni sindacali, ovvero della sua affiliazione o attività sindacale.

2. Costituiscono discriminazione diretta o indiretta anche le molestie sessuali e i comportamenti persecutori che, esplicitamente o implicitamente, direttamente o indirettamente, siano accompagnati da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro, dei superiori o dei colleghi di lavoro, del committente nei rapporti di lavoro di cui al Capo III, del formatore, del tutore, del selezionatore, in relazione alla costituzione, all'assunzione e all'attribuzione di un lavoro o di un incarico, alla conservazione, alla modificazione, alla retribuzione o al compenso, alla formazione professionale, alla cessazione del rapporto di lavoro o dell'incarico.

3. Trovano applicazione, in quanto compatibili con la natura del rapporto e le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le disposizioni vigenti in materia di parità di trattamento e di divieto di discriminazione diretta e indiretta.

4. Il divieto di discriminazione non osta al mantenimento o all'adozione di azioni positive dirette a evitare o compensare svantaggi con finalità di riequilibrio del gruppo sotto-rappresentato.

Art. 8.

(Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)

1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto alla tutela della propria integrità e salute psicofisica e della propria personalità morale. A tal fine, il datore di lavoro, il committente nei rapporti di lavoro di cui al Capo III della presente legge, l'utilizzatore della prestazione, il soggetto erogatore di un servizio di istruzione, formazione, addestramento od orientamento professionale, hanno l'obbligo di adottare, nell'esercizio dell'attività, le misure che, secondo le peculiarità dell'attività produttiva, le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica implicate, sono necessarie al fine di eliminare o ridurre al minimo i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

2. Nel disciplinare l'obbligo, gravante sui soggetti di cui al comma 1, nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che svolgono la propria attività presso una sede diversa dai locali di pertinenza del datore di lavoro o del committente, le disposizioni legislative adottate in conformità con i principi fondamentali di cui alla presente legge tengono conto della peculiarità delle prestazioni lavorative, attenendosi al criterio di adeguare le norme e le misure di sicurezza del lavoro nell'impresa con norme e misure funzionalmente equivalenti.

3. Con le modalità stabilite dall'articolo 36 della presente legge, sono istituite e disciplinate idonee forme di certificazione, assistenza e consulenza a favore dei datori di lavoro e delle imprese che adempiano agli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 9.

*(Promozione della piena
e buona occupazione)*

1. La Repubblica adotta le misure adeguate a promuovere la piena e buona occupazione, anche in forma autonoma e imprenditoriale. In particolare, lo Stato e le regioni, secondo le rispettive competenze, e in coerenza con gli obiettivi indicati dagli orientamenti annuali dell'Unione europea in materia di occupabilità, adottano misure di incentivazione al lavoro, finalizzate anche all'inserimento professionale dei soggetti privi di occupazione, dei disoccupati di lungo periodo ovvero a rischio di esclusione sociale o aventi una occupazione di carattere precario e a bassa qualità.

2. Le misure di cui al comma 1 sono adottate secondo la tipologia, per le finalità specifiche, con le modalità e nel rispetto dei principi fondamentali stabiliti dall'articolo 37.

Art. 10.

*(Politiche attive del lavoro e apprendimento
continuo e permanente)*

1. Le lavoratrici e i lavoratori inoccupati, disoccupati od occupati hanno diritto di accedere gratuitamente a puntuali informazioni in merito alle opportunità lavorative, ai posti di lavoro vacanti e all'offerta formativa esistente sul territorio nazionale, locale; essi hanno inoltre diritto a servizi gratuiti di orientamento e all'assistenza nella ricerca di lavoro e nella progettazione, nel corso della vita lavorativa, di percorsi, anche individuali, di apprendimento e formazione professionale.

2. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al comma 1 hanno altresì diritto all'apprendimento nel corso della vita lavorativa, per accrescere conoscenze e competenze professio-

nali e per conseguire titoli di studio o di qualifica professionale. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dal datore di lavoro o dal committente, anche per il tramite di organismi pubblici o privati certificati.

3. L'apprendimento continuo e la formazione permanente sono incentivati attraverso il sostegno alla costituzione di fondi mutualistici o bilaterali paritetici, nonché mediante il beneficio fiscale della deduzione dal reddito da lavoro, dei costi sostenuti per la partecipazione ad attività formative scolastiche o di formazione professionale presso istituti abilitati al rilascio di titoli di studio legali o presso istituti di formazione professionale pubblici e privati accreditati.

Art. 11.

(Tutela delle legittime sospensioni dell'attività e della conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro)

1. In caso di infortunio, di malattia, di gravidanza, di maternità e paternità, di congedo parentale, di cura e di assistenza di familiari, di formazione continua e permanente, le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto alla sospensione dell'attività lavorativa e a forme adeguate di sostegno, anche economico.

2. Le forme di tutela di cui al comma 1, istituite e disciplinate in base alla legge e ai contratti e accordi collettivi, favoriscono la conciliazione dell'attività lavorativa con i compiti familiari e con le altre attività di cura delle persone.

3. La costituzione di servizi di sostituzione totale o parziale, organizzati per bacini territoriali, settoriali e categoriali, in relazione alla sospensione dell'attività lavorativa autonoma, è sostenuta e incentivata.

Art. 12.

(Equo compenso)

1. Qualora sia previsto il corrispettivo per l'attività lavorativa svolta e il suo ammontare non sia contrattualmente definito o equo, esso è stabilito dal giudice secondo equità.

Art. 13.

*(Equo trattamento pensionistico
e mutualità volontaria)*

1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a un equo trattamento pensionistico in caso di vecchiaia. La legge prevede idonee forme pensionistiche obbligatorie e promuove le forme pensionistiche volontarie, di cui al comma 2.

2. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto di accedere, su base volontaria e secondo le previsioni delle fonti istitutive applicabili, alle forme pensionistiche complementari e alle forme pensionistiche individuali.

3. Le fonti istitutive delle forme pensionistiche complementari e gli atti negoziali in base ai quali si perfeziona l'adesione a tutte le forme pensionistiche di cui al comma 2, rispettano, in relazione a tutti gli aderenti e a tutti coloro che domandino di aderire, il principio di non discriminazione.

4. Alle lavoratrici e ai lavoratori è garantito che la mobilità professionale non determini penalizzazioni ai fini della maturazione dei diritti pensionistici nelle forme pensionistiche di cui al comma 1. A tal fine, in particolare, la disciplina delle forme pensionistiche complementari e individuali è modificata secondo quanto stabilito dalla disposizione di cui all'articolo 38, comma 1, lettera *d*).

5. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 si applicano anche alle persone che svolgono lavori di cura non retribuiti derivanti da responsabilità familiari.

6. La costituzione su base volontaria e negoziale di fondi mutualistici per la soddisfazione di esigenze socialmente rilevanti e per l'erogazione di prestazioni assistenziali e di sostegno del reddito, anche in relazione a periodi di discontinuità del lavoro autonomo o delle attività delle piccole imprese, è sostenuta e incentivata.

Art. 14.

(Diritto al preavviso nei contratti a tempo indeterminato)

1. In tutti i contratti di lavoro a tempo indeterminato ciascuna delle parti può recedere dando preavviso nel termine stabilito contrattualmente, o secondo gli usi o, in mancanza, dal giudice secondo equità.

2. Salvo che la legge o il contratto non dispongano altrimenti, il preavviso non è dovuto se il recesso è obiettivamente giustificato.

Art. 15.

(Diritto all'associazionismo professionale)

1. Ai lavoratori e alle lavoratrici è garantito il diritto di costituire associazioni sindacali e professionali, di aderirvi e di svolgere attività di tutela e promozione degli interessi professionali collettivi.

Art. 16.

(Divieto di instaurare rapporti di lavoro per finalità antisindacali)

1. L'instaurazione di un qualsiasi rapporto di lavoro, ovvero l'utilizzo specifico di altri lavoratori in organico, per la sostituzione di lavoratrici e lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

CAPO III

LAVORATRICI E LAVORATORI
ECONOMICAMENTE DIPENDENTI

Art. 17.

(Ambito di applicazione)

1. Le disposizioni di cui al presente Capo integrano le disposizioni di cui al Capo II, che si intendono qui richiamate, con specifico riferimento ai rapporti di lavoro caratterizzati da una situazione di dipendenza economica del prestatore di lavoro.

2. Si considerano tali i rapporti di collaborazione aventi ad oggetto una prestazione d'opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, svolta senza vincolo di subordinazione, senza vincolo di orario di lavoro, indipendentemente dall'ambito aziendale o extra-aziendale in cui si svolge la prestazione stessa.

3. Ove il rapporto di lavoro presenti, nelle sue concrete modalità di svolgimento, le caratteristiche proprie del rapporto di lavoro subordinato, si converte automaticamente in rapporto di lavoro subordinato fin dal momento in cui, in sede giudiziale, si riscontri che dette caratteristiche sussistono.

4. Sono esclusi dall'ambito di applicazione del presente Capo i rapporti di lavoro che abbiano una durata complessiva inferiore a trenta giorni nell'anno solare.

Art. 18.

*(Obbligo di comunicazione dei contenuti
del contratto)*

1. Il committente è tenuto a trasmettere ai servizi per l'impiego competenti e a consegnare alla lavoratrice o al lavoratore, rispettivamente entro cinque ed entro trenta giorni lavorativi dall'inizio dell'attività lavorativa, una copia del contratto di lavoro o della let-

tera di incarico o di altro documento scritto che contenga la puntuale indicazione dei seguenti elementi:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo o i luoghi di lavoro, nonché la sede o il domicilio del committente;
- c) la data d'inizio del rapporto, la durata del contratto e l'eventuale periodo di prova;
- d) l'oggetto della prestazione lavorativa;
- e) l'ammontare del corrispettivo, i tempi di pagamento e la disciplina degli eventuali rimborsi spese;
- f) le modalità idonee a garantire le informazioni necessarie all'esecuzione della attività lavorativa o alla realizzazione del risultato, nonché le forme di controllo del committente sull'esecuzione o sulla realizzazione stessa;
- g) l'eventuale facoltà del prestatore di lavoro, previa accettazione del committente, di farsi sostituire temporaneamente da persona resa nota al committente stesso, o di lavorare in coppia, dando luogo, in entrambi i casi, ad un unico rapporto con responsabilità solidale di ciascuno dei prestatori per l'esecuzione dell'intera opera o servizio;
- h) la previsione di un congruo periodo di preavviso per il recesso nei contratti di durata superiore a dodici mesi.

Art. 19.

(Diritto al compenso)

1. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al presente Capo hanno diritto a un compenso proporzionato alla quantità e qualità del lavoro svolto, e sufficiente per un'esistenza libera e dignitosa, secondo quanto stabilito negli accordi e contratti collettivi applicabili o comunque in uso per prestazioni analoghe o comparabili.

2. Se il compenso non è determinato o determinabile contrattualmente, e comunque se non è conforme a quanto stabilito nel comma

1, il suo ammontare è stabilito dal giudice secondo equità.

Art. 20.

(Diritto a condizioni di lavoro eque e giuste)

1. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al presente Capo hanno diritto, pur in assenza di vincolo di orario, a congrui periodi di sospensione dell'attività, giornalieri, settimanali e annuali.

2. I periodi di cui al comma 1 sono determinati contrattualmente o, in mancanza, dal giudice secondo equità.

Art. 21.

(Tutela delle legittime sospensioni della prestazione)

1. In caso di infortunio, di malattia, di gravidanza, di maternità, di paternità, di congedo parentale, di cura e di assistenza di familiari o personale, di svolgimento di attività di formazione continua e permanente, le lavoratrici e i lavoratori di cui al presente Capo hanno diritto di astenersi dalla prestazione, percependo, laddove previsto, il compenso o un'indennità previdenziale nella misura e per la durata stabilite dalla legge.

Art. 22.

(Diritti di informazione)

1. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al presente Capo hanno diritto di ricevere dal committente comunicazione scritta, entro un mese dall'adozione delle modificazioni degli elementi del contratto di cui all'articolo 18.

2. Il committente è tenuto a organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire a tutte le lavoratrici e ai lavoratori pari condizioni nell'accesso alle informazioni attinenti al lavoro e all'attività sindacale.

Art. 23.

(Salute e sicurezza)

1. Ai lavoratori ed alle lavoratrici di cui al presente Capo, qualora siano inseriti nell'ambiente di lavoro organizzato dal committente, si applicano le disposizioni in materia di salute e sicurezza del lavoro previste dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni. In particolare essi devono essere considerati ai fini dell'adempimento degli obblighi inerenti la valutazione dei rischi e la relativa documentazione, la tenuta e l'aggiornamento del registro infortuni, i servizi di prevenzione e protezione e di gestione delle emergenze, la sorveglianza sanitaria, i diritti di informazione e formazione.

2. Le disposizioni legislative tengono conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative, adottando misure funzionalmente equivalenti, ma in ogni caso adeguate e sufficienti a garantire i diritti di cui al comma 1.

3. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al presente Capo hanno diritto, in caso di attività lavorativa svolta, per un periodo significativo di tempo e indipendentemente dal luogo in cui si svolge l'attività, su attrezzature munite di videoterminali, allo stesso livello di protezione di cui beneficiano le lavoratrici e i lavoratori di cui al Capo IV.

4. È vietato affidare alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al presente Capo lavorazioni che richiedano sorveglianza medica speciale e lavori particolarmente pericolosi.

5. Le modalità di individuazione delle rappresentanze per la sicurezza dei lavoratori di cui al presente Capo sono stabilite con accordi o contratti collettivi o, in mancanza, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previo accordo con le confederazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Art. 24.

(Diritti di sicurezza sociale)

1. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al presente Capo hanno diritto alla tutela previdenziale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, per malattia e infortunio, per maternità e paternità, per assegni al nucleo familiare.

2. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al presente Capo hanno inoltre diritto di aderire alle forme di previdenza complementare, in regime di contribuzione definita, istituite secondo quanto previsto dalla normativa vigente, anche unitamente alle lavoratrici e ai lavoratori subordinati. A tale fine, ad essi si applica la disciplina delle forme pensionistiche complementari, come modificata dalle disposizioni di cui all'articolo 38, comma 1, lettere a) e b).

3. I lavoratori hanno altresì diritto a che siano assicurati mezzi adeguati alla soddisfazione di esigenze socialmente rilevanti in relazione ai periodi di discontinuità del lavoro.

Art. 25.

(Obbligo di riservatezza)

1. Salvo diverso accordo tra le parti, le lavoratrici e i lavoratori di cui al presente Capo possono svolgere la loro attività a favore di più committenti, senza pregiudizio dell'attività dei committenti medesimi.

Art. 26.

(Diritti per apporti originali e per le invenzioni della lavoratrice e del lavoratore)

1. I diritti di utilizzazione economica relativi alla creazione di apporti originali, come pure quelli riguardanti l'invenzione fatta in occasione dello svolgimento dell'attività o nell'esecuzione del servizio oggetto del con-

tratto, spettano alla lavoratrice e al lavoratore, salvo il caso in cui l'attività inventiva costituisca oggetto della attività lavorativa così come dedotto in contratto.

2. Salvo il caso in cui l'attività inventiva costituisca oggetto della attività lavorativa così come dedotto in contratto, il committente ha diritto di prelazione sull'utilizzazione economica dei diritti o per l'acquisto del brevetto, da esercitare entro tre mesi dalla conoscenza della creazione o dalla comunicazione del conseguimento del brevetto da parte della lavoratrice o del lavoratore, verso corresponsione di un canone o di un prezzo determinati di comune accordo.

3. In caso di mancato accordo sul canone o sul prezzo, si applicano le disposizioni legislative in materia di brevetti per invenzioni della lavoratrice e del lavoratore.

Art. 27.

(Recesso)

1. Nei contratti di cui al presente Capo, stipulati per una durata superiore a dodici mesi, è ammesso il recesso solo per giusta causa, senza obbligo di preavviso, ovvero il recesso per giustificato motivo, con obbligo di preavviso. Nei contratti di durata inferiore, è ammesso il recesso solo per giusta causa.

2. La durata del preavviso, ove non sia stabilita contrattualmente, è determinata in base agli usi, o in mancanza, dal giudice secondo equità. Il committente può corrispondere un'indennità sostitutiva di importo pari al compenso che sarebbe spettato alla lavoratrice e al lavoratore per la durata del preavviso medesimo. La lavoratrice o il lavoratore può corrispondere al committente un'indennità sostitutiva di importo pari alla metà del suddetto compenso.

3. Il recesso è comunicato per iscritto. La lavoratrice o il lavoratore può chiedere, entro

dieci giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso. In tal caso, il committente deve, nei dieci giorni successivi alla richiesta, comunicarli per iscritto al lavoratore.

4. Il recesso intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui al comma 3 è inefficace.

5. Il committente che recede ingiustificatamente dal contratto è tenuto a corrispondere alla lavoratrice o al lavoratore un congruo indennizzo, di importo almeno pari a quello dell'indennità di mancato preavviso e comunque modulato sulla base della dimensione occupazionale dell'impresa committente.

6. La lavoratrice e il lavoratore che recede per giusta causa ha diritto di percepire dal committente l'indennità sostitutiva del preavviso.

7. Il recesso per motivi discriminatori di cui all'articolo 7 è nullo.

8. Rientra nella giusta causa o nel giustificato motivo di recesso della lavoratrice o del lavoratore la modificazione unilaterale da parte del committente degli elementi del contratto di cui all'articolo 18.

Art. 28.

(Diritti sindacali)

1. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al presente Capo è garantito il diritto:

a) di costituire associazioni e organismi sindacali e di aderire, non aderire o recedere da organizzazioni esistenti;

b) di partecipare alle assemblee indette dalle rappresentanze sindacali aziendali all'interno delle unità produttive;

c) di negoziare liberamente, per il tramite delle loro organizzazioni, accordi e contratti collettivi per la regolazione dei rapporti di lavoro.

2. Ove i contratti o accordi di cui al comma 1, lettera c), non prevedano la costituzione di organismi di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori medesimi all'interno delle unità produttive, il loro diritto elettorale, attivo e passivo, per la partecipazione alle rappresentanze sindacali aziendali dei lavoratori subordinati costituite o da costituire nelle unità produttive, e comunque il loro diritto di partecipare alle assemblee, può essere previsto e disciplinato dai contratti collettivi applicati nelle unità produttive di riferimento.

3. Alle lavoratrici e ai lavoratori che svolgano la prestazione di lavoro in regime di telelavoro è riconosciuto, nelle unità produttive in cui siano costituite rappresentanze sindacali aziendali dei lavoratori subordinati, il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge in azienda anche tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o di altro sistema elettronico a cura della rappresentanza sindacale aziendale e a spese dell'azienda, in cui vengano inserite tutte le informazioni di interesse sindacale e lavorativo.

Art. 29.

(Diritto di sciopero)

1. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al presente Capo hanno diritto di sospendere la propria attività lavorativa a fini di autotutela sindacale.

2. Nei servizi pubblici essenziali, il diritto di sciopero si esercita nei limiti e alle condizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146.

CAPO IV

STATUTO DELLE LAVORATRICI E DEI
LAVORATORI

Art. 30.

*(Ambito di applicazione e fonti di disciplina
del lavoro subordinato)*

1. Le disposizioni di cui al presente Capo integrano le disposizioni di cui al Capo II, che si intendono qui richiamate, con specifico riferimento a tutti i rapporti di lavoro subordinato.

2. Ai lavoratori di cui al presente Capo si applica la disciplina stabilita dal codice civile, dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e da tutte le altre leggi che disciplinano il rapporto di lavoro alle dipendenze di datori di lavoro privati e di pubbliche amministrazioni.

Art. 31.

*(Diritti di informazione, consultazione e
partecipazione)*

1. Le lavoratrici e i lavoratori, tramite i loro rappresentanti sindacali, hanno diritto di essere informati e consultati in ogni fase di mutamento dell'assetto occupazionale e organizzativo dell'impresa, in particolare nei processi di ristrutturazione, nei trasferimenti d'azienda e nei licenziamenti collettivi.

2. Le lavoratrici e i lavoratori, tramite i loro rappresentanti sindacali, hanno diritto di essere informati e consultati in tutte le materie previste dalla direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Unione europea.

3. Le lavoratrici e i lavoratori hanno altresì diritto di essere resi partecipi, tramite i loro rappresentanti sindacali, delle decisioni adottate nell'ambito della «Società europea», di cui alla direttiva 2001/86/CE del Consiglio, dell'8 ottobre 2001.

4. I diritti di informazione, consultazione e partecipazione si esercitano nelle forme individuate prioritariamente dalla contrattazione collettiva.

Art. 32.

(Formazione continua e permanente)

1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto di sospendere la prestazione di lavoro per attività di formazione continua e permanente, percependo, laddove previsto, il compenso, secondo quantità, modalità e durata stabilite dalla legge e dai contratti collettivi.

2. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano, secondo le rispettive competenze, un'offerta formativa articolata, adeguata e accreditata.

Art. 33.

(Diritto alla tutela attiva del reddito in caso di disoccupazione involontaria)

1. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al presente Capo hanno diritto, in caso di disoccupazione involontaria, anche parziale, alla tutela attiva della continuità del reddito, anche in forma di integrazione salariale per il caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, secondo forme che ne assicurino l'adeguatezza, la temporaneità, la finalizzazione al mantenimento e al miglioramento della capacità professionale e alla rioccupazione produttiva, l'economicità di gestione.

Art. 34.

(Disposizioni in materia di previdenza pensionistica complementare)

1. Ai fini della legislazione concorrente delle regioni in materia di previdenza complementare, la disciplina di riferimento è costituita dalle disposizioni di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni.

2. Le modalità di adesione ai fondi pensione possono essere stabilite dalle fonti istitutive anche attraverso procedure di silenzio-assenso.

3. Alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti alle forme di previdenza complementare, deve essere garantita la facoltà di trasferire l'intera posizione individuale ad altra forma di previdenza complementare, quando cessino i requisiti di partecipazione, ovvero quando sia decorso un periodo minimo stabilito dalla legge o dalle fonti istitutive.

4. Il trasferimento della posizione individuale comporta l'obbligo del conferimento dell'accantonamento annuale del trattamento di fine rapporto a favore della forma di previdenza complementare di destinazione.

5. Ai fini di cui al presente articolo, si applica la disciplina delle forme pensionistiche complementari e individuali, come modificata dalle disposizioni di cui all'articolo 38, comma 1, lettere *c)*, *e)* ed *f)*.

6. Le lavoratrici ed i lavoratori del pubblico impiego accedono alle forme di previdenza complementare con le modalità contributive previste dagli specifici accordi contrattuali, anche in riferimento al conferimento del trattamento di fine rapporto.

CAPO V

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 35.

(Diritto alla composizione stragiudiziale delle controversie)

1. Tutte le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto di accedere a forme di composizione stragiudiziale delle liti di lavoro, previste e disciplinate su base collettiva e idonee a risolvere le controversie in tempi celeri, secondo giustizia.

2. Sugli importi monetari riconosciuti a favore della lavoratrice o del lavoratore in caso di risoluzione della controversia in sede conciliativa o arbitrale è riconosciuto il beneficio della riduzione, in misura pari al 50 per cento, dell'aliquota applicabile per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale, nonché della ritenuta ai fini dell'imposta sul reddito.

Art. 36.

(Misure di promozione dell'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori)

1. Fino a quando non intervengano in materia leggi regionali, con regolamenti da emanare con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della salute, previo accordo con le confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative, e nel rispetto dei principi fondamentali desumibili dalla legislazione statale, sono disciplinate idonee forme di assistenza e consulenza gratuite, a carico dei competenti servizi pubblici, a favore dei piccoli imprenditori e dei datori di lavoro non imprenditori, finalizzate all'espletamento non oneroso degli adempimenti previsti dalle

disposizioni del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

Art. 37.

(Disposizioni in materia di incentivi all'occupazione e all'autoimpiego)

1. Per le finalità di promozione della piena e buona occupazione di cui all'articolo 9, lo Stato e le regioni, nell'esercizio delle rispettive potestà legislative e regolamentari, possono riconoscere ai datori di lavoro e ai lavoratori apposite incentivazioni all'espansione occupazionale e all'autoimpiego, sotto forma di sgravi contributivi, finanziamenti agevolati, crediti d'imposta, forme d'imposizione negativa sul reddito, prestazioni di garanzie per l'accesso al credito, deduzioni dal reddito imponibile.

2. Gli incentivi e le agevolazioni di cui al comma 1 devono essere prioritariamente orientati a favorire:

a) l'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata superiore a dodici mesi, con persone in situazione di difficoltà occupazionale, quali in particolare inoccupati e disoccupati da più di un anno, inoccupati di età inferiore a 26 anni, disoccupati di età superiore a 45 anni, inoccupati e disoccupati precedentemente impegnati in lavoro di cura di familiari, disabili gravi o minori di anni 12 o per gravi motivi di famiglia, immigrati regolari, disabili gravi;

b) l'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato con finalità formativa;

c) l'emersione del lavoro non dichiarato o irregolare, inerente sia a datori di lavoro non dichiarati, sia a rapporti di lavoro non dichiarati o irregolari, ma instaurati con datori di lavoro dichiarati;

d) l'intrapresa di attività di lavoro autonomo o di attività imprenditoriali;

e) la continuità operativa e gestionale delle piccole e medie imprese, attraverso forme di apprendistato o tirocinio idonee ad agevolare il subentro di familiari o collaboratori nell'esercizio dell'impresa;

f) il ricorso a prestazioni di lavoro a tempo parziale su base volontaria, con particolare riferimento alle ipotesi di espansione della base occupazionale dell'impresa o di impiego di giovani impegnati in percorsi di istruzione e formazione, di genitori con figli minori, di lavoratori con età superiore a 55 anni, nonché la trasformazione a tempo parziale di contratti a tempo pieno che intervenga in alternativa all'avvio di procedure di riduzione di personale.

3. Fatte salve le competenze delle regioni in materia di previdenza integrativa e complementare, nonché quelle attinenti a tributi propri delle stesse regioni, con riferimento alle misure di incentivazione consistenti in agevolazioni di carattere previdenziale o tributario, le disposizioni legislative e regolamentari adottate a tal fine dallo Stato devono prevedere, attraverso specifiche norme di coordinamento:

a) l'integrazione del sistema di incentivi statale con le politiche locali di sviluppo e di incentivazione dell'occupazione;

b) il collegamento con la disciplina della verifica dello stato di inoccupazione o disoccupazione e con la disciplina delle relative sanzioni;

c) il collegamento con le misure di tutela attiva del lavoro e del reddito di cui all'articolo 33, e con le disposizioni legislative inerenti i diritti di sicurezza sociale in materia di sostegno e integrazione del reddito, in quanto orientate a favorire la tutela attiva del lavoro.

4. Le disposizioni di incentivazione all'occupazione e allo sviluppo adottate con leggi e regolamenti regionali, nell'ambito della potestà concorrente di cui all'articolo 117 della Costituzione, sono determinate nel rispetto

dei principi fondamentali stabiliti o desumibili dalla legislazione statale vigente, delle competenze legislative statali in materia di immigrazione, tutela della concorrenza, perequazione delle risorse finanziarie, nonché nel rispetto dei vincoli posti dall'articolo 120 della Costituzione.

Art. 38.

(Disposizioni modificative del decreto legislativo n. 124 del 1993, in materia di forme pensionistiche complementari e individuali)

1. Al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 2, comma 1, lettera *b)*, è aggiunto il seguente periodo: «le fonti istitutive di cui alla lettera *a)* del comma 1 dell'articolo 3 possono consentire che l'istituzione di forme pensionistiche complementari per i lavoratori economicamente dipendenti avvenga unitamente ai lavoratori di cui alle lettere *a)* e *b-bis)* del presente comma, che siano inseriti nelle imprese committenti»;

b) all'articolo 2, comma 2, la lettera *a)* è sostituita dalla seguente:

«*a)* per i soggetti di cui al comma 1, lettere *a)*, *b-bis)* e *b-ter)*, e per quelli di cui all'ultimo periodo della lettera *b)*, esclusivamente forme pensionistiche complementari in regime di contribuzione definita»;

c) all'articolo 3, il comma 4 è sostituito dal seguente:

«4. Le fonti istitutive di cui al comma 1 stabiliscono le modalità di adesione ai fondi pensione, anche definendo procedure di silenzio-assenso alla partecipazione ai fondi, che in ogni caso prevedano un termine non inferiore a tre mesi per la manifestazione del rifiuto di aderire e che tengano altresì ferma la preventiva informazione degli aderenti, come richiesta di attuazione dell'articolo 4, comma 4»;

d) all'articolo 7, dopo il comma 3, è inserito il seguente:

«3-bis. Al compimento del periodo minimo di partecipazione di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, nonché di cui al comma 4 dell'articolo 9-bis, concorrono anche i periodi di appartenenza alle forme pensionistiche complementari e individuali dalle quali l'iscritto abbia trasferito la posizione individuale, secondo le previsioni di cui all'articolo 10, commi 1, lettere a) e b), 2, 3-bis e 3-quinquies»;

e) all'articolo 10, comma 1, lettera b), è aggiunto il seguente periodo: «il trasferimento della posizione individuale comporta anche la prosecuzione dell'obbligo di accantonamento del TFR, nella misura stabilita dalle fonti istitutive di cui all'articolo 8, comma 2, a favore del fondo pensione di destinazione»;

f) all'articolo 10, comma 3-bis, il primo periodo è sostituito dal seguente: «Le fonti istitutive prevedono per ogni singolo iscritto, anche in mancanza delle condizioni di cui ai commi precedenti, la facoltà di trasferimento dell'intera posizione individuale dell'iscritto, presso altro fondo pensione, di cui agli articoli 3 e 9, o presso una forma pensionistica individuale, di cui agli articoli 9-bis e 9-ter, non prima di tre anni di permanenza presso il fondo da cui l'iscritto si intende trasferire. Il trasferimento non può aver luogo, comunque, prima che siano trascorsi tre anni dalla data del primo provvedimento di autorizzazione di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f)».

Art. 39.

(Responsabilità disciplinari e tutela giudiziaria)

1. Fatte salve le responsabilità civile e penale, ove sussistenti secondo la normativa vigente, e salva la responsabilità disciplinare a carico di superiori, collaboratori o colleghi

della lavoratrice o del lavoratore, secondo la normativa vigente e i contratti collettivi applicabili, le violazioni delle disposizioni di cui agli articoli 5 e 6 costituiscono, per le persone non assoggettabili a sanzioni disciplinari diverse dalla risoluzione del rapporto di lavoro, illecito di carattere amministrativo punibile con la sanzione amministrativa da 500 a 5.000 euro. Il relativo procedimento è di competenza dell'organo individuato ai sensi dell'articolo 41.

2. Per le violazioni delle disposizioni di cui agli articoli 5, 6 e 7 della presente legge è ammessa l'azione in giudizio ai sensi dell'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni. Qualora il fatto non costituisca fattispecie discriminatoria, le disposizioni di cui al citato articolo 4 della legge n. 125 del 1991 si applicano nei limiti della compatibilità.

3. In caso di inadempimento dell'obbligo di cui all'articolo 18 della presente legge, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.

Art. 40.

(Sanzioni penali)

1. Le violazioni delle disposizioni di cui all'articolo 3, comma 2, all'articolo 4 e all'articolo 16, sono punite con le sanzioni di cui all'articolo 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 41.

(Organi di vigilanza)

1. Il controllo sull'osservanza delle disposizioni di cui alla presente legge compete al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che lo esercita attraverso il servizio ispettivo delle direzioni provinciali del lavoro ovvero

attraverso l'organo competente per territorio secondo la disciplina vigente.

Art. 42.

(Verifica dell'efficacia della legge)

1. Decorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, degli effetti e della efficacia delle disposizioni di cui agli articoli 35, 36 e 37, e ne riferisce entro sei mesi alle competenti Commissioni parlamentari permanenti.

Art. 43.

(Copertura finanziaria)

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge si provvede, fino a concorrenza degli importi, mediante le maggiori entrate derivanti dall'applicazione delle seguenti disposizioni:

a) l'articolo 13 della legge 18 ottobre 2001, n. 383, è abrogato;

b) a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, le aliquote di base di cui all'articolo 5 della legge 7 marzo 1985, n. 76, e successive modificazioni, per il calcolo dell'imposta di consumo sui tabacchi lavorati destinati alla vendita del pubblico nel territorio soggetto a monopolio, sono uniformemente incrementate del 50 per cento.

