

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

N. 2217

DISEGNO DI LEGGE

**d’iniziativa dei senatori RIPAMONTI, BOCO, DE PETRIS, ZANCAN
e DONATI**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 18 APRILE 2003

—————

Estensione dei diritti e delle tutele dei lavoratori contro
i licenziamenti ingiustificati, incentivi all’occupazione
e misure di sostegno ai redditi. Delega al Governo
in materia di riduzione dell’IRAP

—————

INDICE

Relazione	<i>Pag.</i>	3
Disegno di legge	»	8
CAPO I - Norme a tutela dei lavoratori contro i licenziamenti ingiustificati	»	8
CAPO II - Disposizioni in materia di controversia sui licenziamenti, trasferimenti e apposizione di termini	»	12
CAPO III - Incentivi all'occupazione e agevolazioni fiscali a favore delle piccole e medie imprese.	»	16
CAPO IV - Estensione degli ammortizzatori sociali	»	19
CAPO V - Copertura finanziaria	»	26

ONOREVOLI SENATORI. - Da tempo tra le parti sociali è aperto un confronto sulla opportunità e sulle modalità di estensione delle tutele sindacali, sociali e previdenziali a quelle forme di rapporti di lavoro cosiddette atipiche. Ciò si è reso necessario in modo particolare dopo l'approvazione della legge 24 giugno 1997, n. 197, il cosiddetto «pacchetto Treu», che ha reso più flessibile il mercato del lavoro introducendo nuove forme contrattuali, ma è ormai urgente dopo l'approvazione della legge 14 febbraio 2003, n. 30, la cosiddetta «legge Biagi», recante la delega al Governo per la riforma del mercato del lavoro, che spinge molto avanti la flessibilità nei rapporti di lavoro sfociando in rapporti precari e frantumando definitivamente il mercato del lavoro italiano.

La legge n. 30 del 2003 è stata accompagnata da un aspro confronto parlamentare ma anche da un elevatissimo scontro sociale. La questione dei diritti per i lavoratori e nel mercato del lavoro è diventata in questi mesi centrale nel Paese, tra le parti sociali, nelle aule parlamentari.

I lavoratori e molti cittadini hanno rifiutato in modo deciso la proposta del Governo Berlusconi, contenuta nell'atto Senato 848 presentato nel mese di novembre 2001, tesa a manomettere le tutele in materia di licenziamento senza giusta causa previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Successivamente alla rottura del fronte sindacale che ha portato alla firma per il Patto per l'Italia, il Governo Berlusconi ha presentato l'atto Senato 848-*bis* che prevede la sperimentazione della non applicazione dell'articolo 18 per tre anni alle imprese che assumendo nuovi lavoratori superano la

soglia dei quindici dipendenti. Tale norma appare non solo incostituzionale, perchè ai lavoratori di imprese con lo stesso numero di dipendenti verrebbero applicate tutele diverse, ma appare anche inefficace per aumentare l'occupazione e a superare il nansismo del nostro sistema produttivo. Infatti la maggioranza delle imprese italiane sta sotto i nove dipendenti e tra queste la maggioranza è sotto i cinque dipendenti, e quindi non è il limite dei quindici dipendenti che impedisce alle aziende italiane di crescere.

D'altra parte è difficile accettare il carattere transitorio e provvisorio di questa sperimentazione, perchè nel nostro Paese vale sempre la proroga delle proposte transitorie che alla fine diventano definitive, e l'esperienza insegna che le modifiche di trattamento per alcune categorie di lavoratori nel tempo vengono estese a tutti.

L'articolo 18 della legge n. 300 del 1970 rappresenta l'architrave sulla quale si basa l'esercizio di altri diritti. Non è solo la possibilità del reintegro nel posto di lavoro di fronte ad un licenziamento illegittimo sentenziato dal giudice del lavoro, ma è la condizione per esercitare pienamente altri diritti di libertà primari, quali la libertà di pensiero, di associazione sindacale e politica. Garantisce altre forme di tutela quali la dignità e la sicurezza sul lavoro e permette di opporsi ai soprusi sul posto di lavoro.

Per contrastare, ma anche per ribaltare la logica tesa a manomettere l'articolo 18, e quindi estendere i diritti, è stato indetto un *referendum* dichiarato ammissibile dalla Suprema Corte.

Ora il Parlamento ha nuove e rilevanti responsabilità. A fronte del diritto dei cittadini a esprimersi con il *referendum* su questa materia, esiste il dovere del Parlamento a legife-

rare, non per stravolgere il contenuto del quesito referendario quanto per recepire tale contenuto attraverso nuove norme.

Il presente disegno di legge va in questa direzione. È una opportunità per l'intero Parlamento di intervenire secondo la richiesta dei cittadini che hanno promosso il *referendum*, e quindi evitare la consultazione, ma anche una proposta di norme che necessariamente dovranno essere discusse ed approvate dopo l'espressione popolare nel caso prevalesse il sì.

Il Capo I del presente disegno di legge è finalizzato all'estensione dei diritti previsti dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori non solo alle aziende sotto i quindici dipendenti, bensì anche a tutti quei lavoratori che oggi non ne beneficiano, con l'obiettivo quindi di estendere in modo organico e completo i diritti e le tutele necessarie nei confronti di tutti i lavoratori.

Come è noto, in base alla legislazione vigente, le disposizioni recate dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, limitano alle aziende che superano la soglia dei quindici dipendenti il diritto al reintegro. L'intenzione di modificare l'articolo 18, da più parti sostenuta, costituisce un fondamentale diritto individuale che attiene alla libertà delle persone che lavorano ovvero la principale applicazione nell'ambito della legislazione ordinaria del dettato costituzionale contenuto nell'articolo 1 della Costituzione, secondo il quale la Repubblica è fondata sul lavoro. Riconoscendo al tema della «giusta causa» e dell'istituto del reintegro in caso di licenziamento, la valenza di un diritto universalmente riconosciuto, appare del tutto ingiustificato il mantenimento della distinzione tra le aziende con più o meno di quindici dipendenti. Essa ha trovato negli anni la sua principale motivazione nel fatto che costituiva una sorta di misura di maggior favore per la piccola impresa. Costituiva cioè una forma di compromesso tra il mondo del lavoro e la piccola impresa. Il presente disegno di legge riconosce l'importanza di questo rapporto an-

che ai fini della prospettive future dell'economia italiana, per questi motivi, con l'articolo 1 si propone l'abbassamento della soglia di dimensione d'impresa entro la quale applicare l'istituto del reintegro da quindici a cinque dipendenti, al pari di disposizioni presenti in altri Paesi europei, quale ad esempio la Germania.

Con il comma 2 dell'articolo 1 si provvede di sopprimere i residui normativi che ancora individuano un'area di tutela solo risarcitoria, con esclusione della reintegra, ossia l'area delle unità produttive e delle imprese di dimensioni occupazionali inferiori e degli enti senza fini di lucro: l'asse portante della riforma proposta, tendente ad evitare la prova referendaria è, infatti, l'estensione a tutti i lavoratori di qualifica non dirigenziale della tutela reale di reintegra, salvo ormai ridottissime eccezioni indicate all'articolo 2 (lavoratori domestici e lavoratori che abbiano raggiunto il massimo dell'anzianità pensionabile e l'età per la pensione di vecchiaia).

In base alla disciplina vigente il sistema sanzionatorio dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori si applica, però, solo nelle unità produttive con più di quindici addetti (o, comunque, nelle imprese con più di sessanta addetti). Per i lavoratori impiegati in imprese con meno di sedici addetti è previsto per i casi di licenziamento ingiustificato un diverso apparato sanzionatorio che è quello di cui all'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dall'articolo 2 della legge 11 maggio 1990, n. 108.

Anche il citato articolo 8 della legge n. 604 del 1966, e successive modificazioni, prevede che il giudice il quale ritenga ingiustificato il licenziamento condanni il datore di lavoro alla riassunzione del lavoratore, seppur con effetto irretroattivo, ma poi, nel caso in cui la riassunzione non avvenga, non è prevista la continuità giuridica del rapporto, ma soltanto il risarcimento del danno che può risolversi in un piccolo indennizzo forfetario di importo compreso tra le 2,5 e

le 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Una simile sanzione, oltre che modesta, è anche prevedibile nella sua concreta quantificazione e, pertanto, non esercita quell'efficacia dissuasiva nei confronti del datore di lavoro tale da liberare i lavoratori da timori di rappresaglia, nè costituisce un incentivo sufficiente per indurre lo stesso datore di lavoro alla riassunzione.

Per conferire un reale effetto deterrente alle previsioni del citato articolo 8 della legge n. 604 del 1966, e successive modificazioni, è sufficiente applicare il regime civilistico in materia di risarcimento del danno, facendo di esso la «conseguenza ulteriore» del mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, della sentenza di condanna alla riassunzione. E poichè la mancata riassunzione significa, nel sistema dell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966, e successive modificazioni, la definitiva perdita del posto di lavoro e del reddito, il danno da risarcire al lavoratore è un tipico «danno futuro», ossia la proiezione nel futuro delle conseguenze dannose legate alla perdita del lavoro, di una lesione già attuale costituita dalla mancata riassunzione in spregio alla sentenza di condanna.

Il nostro ordinamento giuridico consente al giudice di liquidare il danno futuro attualizzandolo e procedendo alla sua quantificazione secondo criteri probabilistici di media sociale, e, dunque, tutt'altro che arbitrari, ma fondati sull'esperienza comune.

Il presente disegno di legge, con l'articolo 5 prevede appunto nel nuovo testo dell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966, che il giudice che ritenga ingiustificato il licenziamento, oltre a condannare il datore di lavoro alla riassunzione del lavoratore, determini anche il danno (futuro) dovutogli in caso di mancato adeguamento del datore di lavoro, e poichè il danno di cui si tratta è quello della perdita dell'occupazione, esso va commisurato alla probabilità e ai tempi di reperimento di una nuova occupazione, su cui inci-

dono, secondo l'esperienza sociale, fattori quali l'età, il sesso, la qualifica professionale, il livello di scolarità e le condizioni del mercato del lavoro locale, che vengono assunti dalla norma quali criteri di valutazione ai quali il giudice deve attenersi a motivazione della sua pronuncia. Altra componente del danno risarcibile sono le conseguenze ulteriori, che possono variare da caso a caso, della perdita del reddito lavorativo.

Si ha così una «personalizzazione» del risarcimento, che è intrinsecamente giusta, perchè difende al massimo i soggetti più deboli sul mercato del lavoro, quelli per cui l'ingiustificato licenziamento costituisce un autentico dramma esistenziale, per l'impossibilità o strana difficoltà di reperire altra occupazione.

Il risarcimento sarà, com'è ovvio, molto più contenuto per i lavoratori «forti» (quelli cioè più richiesti dal mercato del lavoro), e anche questo è giusto, ma, allo scopo di lasciar sussistere comunque una sanzione per l'illegittimità del licenziamento, il progetto prevede un minimo risarcitorio pari a cinque mensilità.

Si prevede, infine, un temperamento della disciplina reso necessario dalla grande diversificazione nella redditività, nella patrimonializzazione e capacità di pagare delle piccole imprese, temperamento costituito dalla previsione di un massimale (o «tetto») di danno risarcibile (pari all'importo di quindici mensilità) per i datori di lavoro non imprenditori o imprenditori che comprovino in giudizio (e ovviamente in contraddittorio) di aver realizzato nell'ultimo anno un fatturato non superiore a 250.000 euro.

Con l'articolo 6 del presente provvedimento si estendono i diritti sindacali previsti dal titolo III dello Statuto dei lavoratori anche ai lavoratori delle imprese fino a cinque dipendenti; di rilievo il fatto che al comma 2 dell'articolo 2, l'estensione dei diritti sia prevista anche a favore dei lavoratori cosiddetti atipici.

Con il Capo II del presente disegno di legge si intende inoltre garantire celerità e certezza alla soluzione delle controversie che riguardano i licenziamenti, i trasferimenti e l'apposizione del termine, cioè a tutti gli ambiti che condividono la comune matrice della messa in pericolo del posto di lavoro. L'intento è quello di fornire una risposta coerente ad un problema sempre più condiviso: il posto di lavoro è un bene da proteggere ed è un bene «deteriorabile»; la reintegrazione è, pertanto, sempre più difficile quanto più tempo passa dal licenziamento.

Il principio fondamentale contenuto dalle norme del capo II del presente disegno di legge consiste nel ritenere il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro un diritto fondamentale della persona ai sensi dell'articolo 2 della Costituzione.

L'urgenza del recupero di funzionalità del processo del lavoro ci induce, pertanto, ad un intervento normativo con riferimento alle controversie che trattano i momenti più delicati e critici del rapporto di lavoro. Al fine del bilanciamento degli opposti interessi - del lavoratore alla conservazione del posto, del datore di lavoro all'organizzazione dello stesso - si provvede a ridisegnare la tutela reintegratoria contro il licenziamento ingiustificato nelle forme di un'azione tipica urgente a cognizione sommaria, in modo da impedire a dette azioni una durata ragionevole. A tal fine la celerità al giudizio viene resa mediante una procedura d'urgenza, con la conseguenza di escludere queste controversie dalla procedura preventiva obbligatoria di conciliazione. Pertanto la procedura di conciliazione ed arbitrato, così come prevista dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, viene affiancata da una speciale procedura d'urgenza che si estende anche a risolvere alcuni nodi interpretativi in materia di risarcimento del danno e di ripetibilità o meno delle somme percepite dal lavoratore, escludendo l'obbligo di conciliazione preventiva.

La procedura d'urgenza si applica anche all'accertamento della legittimità del termine apposto al contratto di lavoro, alle controversie in materia di trasferimenti di cui all'articolo 2103 del codice civile e alle controversie individuali in materia di trasferimento d'azienda o di suo ramo di cui all'articolo 2112 del codice civile.

Il termine per l'impugnazione, a pena di decadenza, è di centoventi giorni. Detto termine viene espressamente previsto anche in caso di nullità del licenziamento. La competenza è del tribunale. L'ordinanza diventa irrevocabile in mancanza di reclamo in appello. Successivamente si passa al giudizio di legittimità in Cassazione.

Elemento qualificante è la predisposizione di una misura coercitiva di carattere pecuniario che preveda la destinazione delle somme corrisposte o da corrispondere al lavoratore, ad esempio nel periodo che intercorre tra il provvedimento di condanna e la sentenza di riforma.

Il capo III reca norme in materia di incentivi all'occupazione e agevolazioni fiscali a favore delle piccole e medie imprese. In un mercato del lavoro in cui la mobilità lavorativa si caratterizza ormai come un aspetto fisiologico e non come un'evenienza eccezionale, 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.

Il disegno di legge interviene poi (articolo 15) anche in materia di disposizioni fiscali a favore delle piccole aziende per costruire un nuovo terreno di mediazione fra le ragioni dell'impresa, fra le loro esigenze di sviluppo, e i diritti delle persone che lavorano.

L'articolo 15 provvede ad affidare, data la complessità della materia, una delega al Governo affinché preveda una deduzione della base imponibile IRAP dai costi relativi al personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per i datori di lavoro che occupano fino a quindici prestatori d'opera. Si tratta di premiare la buona occupazione perché di mano d'opera qualificata ha necessità la piccola impresa e non di politiche di generico sgravio fiscale.

Partire da una rivisitazione dell'IRAP, cambiare l'ottica di riferimento, far crescere la piccola impresa e con essa la capacità produttiva del Paese e su questa base costruire un percorso nuovo e diverso con il mondo dipendente, in cui l'estensione delle tutele per i lavoratori dipendenti e la lotta all'economia sommersa e al lavoro nero non siano vissute come aspetti contraddittori o come il perpetuarsi della lotta fra capitale e lavoro. Questa è un'occasione che ci viene offerta dalla base produttiva del nostro Paese e che presenta l'originalità dell'impresa artigiana diffusa, in cui il proprietario è allo stesso

tempo imprenditore e di lavoratore, per sperimentare nuove ed innovative relazioni sindacali.

Il Capo IV contiene una riforma organica degli ammortizzatori sociali e introduce nuove forme di sostegno al reddito con l'obiettivo di disegnare un sistema di tutele attive dell'occupazione e del reddito, mediante strumenti che soddisfino i bisogni di protezione di tutti i lavoratori, non solo di quelli subordinati. L'urgenza di affrontare il tema degli ammortizzatori sociali si lega alla centralità che esso riveste nell'attuale momento sindacale e alla necessità di contrapporre una organica riforma alle proposte del Governo presentate con il citato atto Senato 848-bis che sono del tutto inadeguate nei contenuti, nell'estensione e nelle risorse finanziarie stanziare.

Infine, con il Capo V si provvede alla copertura finanziaria degli oneri derivanti dall'attuazione degli interventi disciplinati con il presente disegno di legge che sono stimati nell'ammontare di 2500 milioni di euro per ciascun anno del triennio 2003-2005.

DISEGNO DI LEGGE

CAPO I

NORME A TUTELA DEI LAVORATORI
CONTRO I LICENZIAMENTI
INGIUSTIFICATI

Art. 1.

*(Estensione delle tutele contro
i licenziamenti ingiustificati)*

1. All'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo comma, al primo periodo, le parole da: «più di quindici» fino a: «imprenditore agricolo» sono sostituite dalle seguenti: «più di cinque prestatori di lavoro»;

b) al primo comma, secondo periodo, le parole da: «quindici dipendenti» a: «occupano più di» sono soppresse;

c) al secondo comma, primo periodo, dopo la parola: «parziale», le parole: «, per la» sono sostituite dalle seguenti: «. Si computano altresì i lavoratori assunti con i seguenti contratti: a termine, di lavoro interinale, di apprendistato e di collaborazione coordinata e continuativa. Tale computo avviene in base alla».

2. Sono abrogati l'articolo 2, comma 1, e l'articolo 4 della legge 11 maggio 1990, n. 108.

Art. 2.

(Ambito di applicazione dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300)

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, il disposto dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, non trova applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339, e nei confronti dei lavoratori ultrasessantacinquenni che abbiano maturato almeno quaranta anni di anzianità pensionistica».

Art. 3.

(Licenziamento discriminatorio)

1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

2. Con riguardo a tutti i licenziamenti di cui al comma 1, quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione del carattere discriminatorio del licenziamento intimato, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione.

Art.4

(Istanza di risarcimento per equivalente)

1. Fermi gli effetti della sentenza e dell'ordine di reintegra di cui ai commi primo

e quarto dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e salva altresì la facoltà del lavoratore di richiedere l'indennità di cui al quarto comma dello stesso articolo 18, il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, il quale occupi non più di cinque prestatori di lavoro può, con ricorso al medesimo giudice che ha emanato la sentenza, chiedere di sostituire l'ordine di reintegra con un risarcimento per equivalente della perdita del posto di lavoro, non oltre sessanta giorni dalla lettura del dispositivo.

2. L'istanza di cui al comma 1 comporta rinuncia alla impugnazione della sentenza che ha annullato il licenziamento o ne ha dichiarato la nullità o l'inefficacia.

3. L'udienza di discussione dell'istanza di cui al comma 1, proposta con ricorso *ex* articolo 414 del codice civile deve essere fissata senza ritardo, con priorità nella trattazione rispetto alle altre controversie, e i termini di cui all'articolo 415, quinto comma, del codice civile sono ridotti della metà. Con l'effettivo pagamento della somma liquidata dal giudice nel dispositivo di sentenza, aumentata dell'indennità di mancato preavviso, il rapporto di lavoro si estingue e l'ordine di reintegra cessa di produrre effetti.

Art. 5.

(Modifica dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, in materia di tutela contro i licenziamenti ingiustificati nelle piccole imprese)

1. L'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, è sostituito dal seguente:

«Art. 8. - *1.* Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro tre giorni o, in man-

canza, a risarcirgli il danno futuro derivante dalla perdita del posto di lavoro, come determinato dal giudice nella medesima sentenza.

2. Ai fini della liquidazione del danno futuro, si ha comunque riguardo all'età, al sesso, alla qualifica professionale, al livello di scolarità, alle condizioni del mercato del lavoro locale, e ad ogni altra circostanza incidente sulle probabilità e sui tempi di reperimento di una nuova equivalente occupazione, nonché alle conseguenze dell'interruzione del reddito lavorativo in relazione alle condizioni personali e familiari del lavoratore.

3. Il risarcimento non può, comunque, essere inferiore, nel minimo, all'importo di cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

4. Il risarcimento non può, altresì, superare un importo pari alle quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto quando si tratti di datore di lavoro non imprenditore, o di imprenditore che comprovi di avere realizzato, nell'ultimo esercizio annuale, un fatturato non superiore a 250.000 euro».

Art. 6.

(Estensione dei diritti sindacali)

1. All'articolo 35, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, le parole da: «o reparto» fino a: «alle imprese agricole» sono sostituite dalle seguenti: «, reparto autonomo o impresa agricola».

2. Le disposizioni di cui al primo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano altresì ai lavoratori assunti con i contratti di cui al secondo comma, secondo periodo, dell'articolo 18 della citata legge n. 300 del 1970, come modificato dall'articolo 1, comma 1, lettera c), della presente legge.

CAPO II

DISPOSIZIONI IN MATERIA
DI CONTROVERSIE
SUI LICENZIAMENTI, TRASFERIMENTI
E APPOSIZIONE DI TERMINI

Art. 7.

(Ambito di applicazione)

1. La disciplina di cui al presente titolo si applica:

a) alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa di licenziamenti, anche qualora presuppongano la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro, ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;

b) alle controversie in materia di trasferimenti di cui all'articolo 2103 e dell'articolo 2112 del codice civile.

Art. 8.

(Procedimento sommario ed ordinario)

1. Con riguardo alle controversie di cui all'articolo 7, la domanda si propone con ricorso al tribunale in funzione di giudice del lavoro.

2. Il giudice, convocate le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede, nel modo che ritiene più idoneo allo scopo urgente del procedimento, all'acquisizione ed alla valutazione degli elementi di prova relativi ai fatti allegati, e provvede con ordinanza all'accoglimento o al rigetto della domanda.

3. Ove la domanda sia proposta ai sensi degli articoli 414 e seguenti del codice di procedura civile, il giudice, anche d'ufficio, dispone con ordinanza che la causa prosegua ai sensi del comma 2.

4. Il giudice adito in via sommaria, ove rilevi che la causa deve essere trattata secondo le forme ordinarie, dispone con ordinanza il

mutamento di rito per la prosecuzione del processo ai sensi degli articoli 414 e seguenti del codice di procedura civile.

5. Nelle controversie in materia di licenziamento l'onere della prova relativa al numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro grava su quest'ultimo. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 5 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Art. 9.

(Reclamabilità dell'ordinanza)

1. Contro l'ordinanza di cui al comma 2 dell'articolo 8 è ammesso ricorso alla sezione lavoro della Corte d'appello, nelle forme di cui all'articolo 414 e seguenti del codice di procedura civile, entro il termine perentorio di trenta giorni dalla comunicazione alle parti dell'ordinanza stessa. La mancata proposizione dell'opposizione rende immutabile l'ordinanza.

Art. 10.

(Penale per il ritardo nella reintegrazione del lavoratore)

1. Il giudice con la sentenza o l'ordinanza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, contestualmente all'obbligo di reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, determina la somma dovuta dal datore di lavoro per l'eventuale ritardo nell'esecuzione del provvedimento, entro il limite massimo di quattro retribuzioni globali di fatto giornaliera ed il limite minimo di due retribuzioni globali di fatto giornaliera per ogni giorno di ritardo, tenuto conto delle dimensioni dell'organizzazione produttiva.

2. Il lavoratore può chiedere, con ricorso al giudice che ha ordinato la reintegrazione, la liquidazione della somma dovuta. L'onere della prova dell'effettiva reintegrazione grava sul datore di lavoro. Il giudice provvede nelle forme di cui al primo comma dell'articolo 669-*sexies* del codice di procedura civile e decide con ordinanza con la quale liquida le spese del procedimento; il provvedimento è immediatamente esecutivo e contro lo stesso è ammesso reclamo a norma dell'articolo 669-*terdecies* del codice di procedura civile.

3. Le somme corrisposte o ancora da corrispondere al lavoratore ai sensi dei commi 1 e 2 sono irripetibili dal datore di lavoro in caso di riforma del provvedimento con cui è stata ordinata la reintegrazione. In tal caso, il lavoratore trattiene solo la somma corrispondente alla retribuzione per il periodo intercorso tra il provvedimento di condanna alla reintegrazione ed il provvedimento di riforma. Le ulteriori somme percepite o da percepire sono devolute al Fondo per l'occupazione, di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

4. In caso di riforma del provvedimento dichiarativo dell'illegittimità del trasferimento, il lavoratore è tenuto a restituire le somme già percepite ai sensi dei commi 1 e 2.

Art. 11.

(Modifiche ed integrazioni all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300)

1. All'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) nel primo comma, dopo le parole: «il giudice con», sono inserite le seguenti: «l'ordinanza o»;

b) nel quarto comma, dopo le parole: «il giudice con», sono inserite le seguenti: «l'ordinanza o»;

c) nel quinto comma, dopo la parola: «deposito», sono inserite le seguenti: «del'ordinanza o»;

d) nel sesto comma, dopo le parole: «La sentenza,» sono inserite le seguenti: «o l'ordinanza».

Art. 12.

(Inapplicabilità del tentativo obbligatorio di conciliazione)

1. Alle controversie instaurate ai sensi degli articoli 8 e 9 non si applica l'articolo 410 del codice di procedura civile.

2. L'articolo 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è abrogato.

Art. 13.

(Termine di decadenza e priorità delle controversie)

1. Il primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

«Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro centoventi giorni dalla ricezione della sua comunicazione, ovvero dalla comunicazione dei motivi ove non contestuale, con ricorso depositato nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro».

2. Il termine di decadenza di cui al comma 1 decorre da ogni altro atto o fatto che manifesti l'inequivoca intenzione del datore di lavoro di porre fine al rapporto di lavoro.

3. Le controversie, sommarie o ordinarie, relative ai licenziamenti devono essere trattate dal giudice con priorità, con la sola eccezione dei procedimenti cautelari e di quelli previsti dall'articolo 28 della legge 20 mag-

gio 1970, n. 300, e successive modificazioni. L'inosservanza, senza giustificato motivo, delle disposizioni di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare.

4. La tempestiva trattazione e conclusione delle controversie relative a provvedimenti di cui al comma 3 è assicurata dai responsabili degli uffici anche con apposite misure organizzative.

CAPO III

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE E AGEVOLAZIONI FISCALI A FAVORE DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

Art. 14.

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

1. Per le finalità di promozione dell'occupazione stabile e regolare, 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 ventisei anni, disoccupati di età superiore a quarantacinque anni, inoccupati e disoccupati precedentemente impe-

gnati in lavoro di cura di familiari, disabili gravi o minori di anni dodici 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 cinquantacinque 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 al capo IV, 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. 15.

(Riduzione dell'imposta regionale sulle attività produttive)

1. Il Governo è delegato ad adottare su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze, entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per la riduzione dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP) per i soggetti passivi che occupano fino a quindici prestatori di lavoro, sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) deduzione dei conti relativi al personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato;

b) per il computo del numero dei prestatori di lavoro si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, considerando, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore;

non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

2. Nel documento di programmazione economico-finanziaria sono indicate annualmente le variazioni dell'ammontare delle entrate connesse con la riduzione dell'IRAP e con legge finanziaria, ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera *b*), della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, vengono stabilite le misure che incidono sulla determinazione quantitativa della prestazione dovuta ai fini IRAP.

3. Gli schemi dei decreti legislativi adottati ai sensi del presente articolo, ciascuno dei quali deve essere corredato di relazione tecnica sugli effetti finanziari delle disposizioni in esso contenute, sono trasmessi alle Camere ai fini dell'espressione dei pareri da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per le conseguenze di carattere finanziario; i pareri delle Commissioni parlamentari sono resi entro trenta giorni dalla data di trasmissione dei medesimi schemi di decreto.

CAPO IV

ESTENSIONE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Art. 16.

(Trattamento di disoccupazione)

1. L'indennità di disoccupazione involontaria spetta a tutti i prestatori di lavoro subordinato.

2. La durata del trattamento di disoccupazione è di dodici mesi, elevati a sedici per i lavoratori che hanno compiuto i quarantacinque anni e a venti per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni. Nei territori con tasso di disoccupazione superiore alla media

nazionale essa è elevata, rispettivamente, a quattordici, venti e ventiquattro mesi.

3. L'indennità di disoccupazione è pari al 60 per cento della retribuzione media giornaliera assoggettata a contribuzione nei dodici mesi precedenti. Il trattamento si intende inclusivo dei contributi figurativi corrispondenti.

4. La misura di cui al comma 3 si riduce al 40 per cento dopo il dodicesimo mese e al 30 per cento dopo il sedicesimo mese. La predetta riduzione non opera qualora siano presenti nel nucleo familiare, sulla base della certificazione anagrafica, figli minori o studenti regolarmente iscritti a corsi di formazione professionale, di diploma o di laurea ovvero nel caso in cui l'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) del lavoratore non sia superiore a quello previsto per l'erogazione del reddito minimo di inserimento.

5. L'indennità spetta se il lavoratore possa far valere almeno due anni di assicurazione e almeno cinquantadue contributi settimanali nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.

6. Il contributo che il datore di lavoro è tenuto a versare per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria è pari all'1,61 per cento.

7. Il prestatore di lavoro subordinato è tenuto a versare alla Gestione prestazioni temporanee dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) un contributo pari allo 0,30 per cento. È corrispondentemente soppresso il contributo dovuto dal lavoratore ai sensi dell'articolo 9 della legge 29 dicembre 1990, n. 407.

8. Il contributo a carico del datore di lavoro è aumentato dell'1 per cento in caso di rapporti di lavoro di durata determinata.

9. In caso di licenziamento individuale, per giustificato motivo oggettivo ovvero di dimissioni per giusta causa, intervenuti dopo il superamento del periodo di prova, il datore di lavoro è tenuto a versare alla Gestione prestazioni temporanee dell'INPS una

somma pari a due mensilità del trattamento di disoccupazione, al lordo dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. La somma è pari a sei mensilità in caso di licenziamento per riduzione del personale, riducibile a due nel caso in cui la procedura di mobilità si sia conclusa con un accordo collettivo che abbia introdotto un piano sociale d'impresa o di gruppo.

10. Costituisce presupposto per l'erogazione dell'indennità lo stato di disoccupazione di cui al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, causato da licenziamento, individuale o per riduzione di personale, da dimissioni per giusta causa ovvero dalla scadenza del termine apposto alla durata del contratto.

11. La lettera di dimissioni volontarie è priva di effetto, se non convalidata, durante il periodo di preavviso, dai servizi ispettivi della direzione provinciale del lavoro, competente per territorio. Al termine del periodo di preavviso il rapporto di lavoro si risolve, tranne nel caso di mancata convalida. Il datore di lavoro che nei successivi tre mesi proceda al licenziamento individuale, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo o oggettivo, del medesimo lavoratore è tenuto a versare alla Gestione prestazioni temporanee dell'INPS una somma pari a sei mensilità del trattamento di disoccupazione.

12. In applicazione della disciplina di cui al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, decade dal diritto al trattamento di disoccupazione il prestatore di lavoro che, senza giustificato motivo, non risponda alla convocazione dei servizi all'impiego, non accetti di frequentare o non frequenti regolarmente iniziative formative prospettategli dai predetti servizi, non accetti una congrua offerta di lavoro ovvero non aderisca a iniziative di inserimento lavorativo.

13. L'erogazione del trattamento di disoccupazione è sospesa nei periodi in cui viene svolta un'attività di lavoro a termine subordinato, autonomo o economicamente dipen-

dente, intendendo per tale quello di cui all'articolo 18, comma 1, che garantisca un reddito mensile, rapportato a giornata, almeno pari al trattamento di disoccupazione. In caso contrario, il trattamento viene ridotto proporzionalmente.

14. Decade dal diritto al trattamento di disoccupazione il prestatore di lavoro che svolga attività di lavoro subordinato, autonomo o economicamente dipendente senza averne data preventiva comunicazione alla sede provinciale dell'INPS.

15. Sono abrogate le disposizioni contrastanti in materia di disoccupazione ordinaria, di disoccupazione speciale, di indennità di mobilità. Tale abrogazione non produce effetti sui trattamenti già in godimento alla data di entrata in vigore della presente legge, nonchè su quelli dovuti a seguito di procedure di mobilità già instaurate alla predetta data.

Art. 17.

*(Trattamento di disoccupazione
a requisiti ridotti per i lavoratori
subordinati discontinui)*

1. Il requisito di anzianità lavorativa previsto dall'articolo 7, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, nella legge 20 maggio 1988, n. 160, è ridotto a settanta giorni e trova applicazione nei confronti di tutti i lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori agricoli a tempo determinato.

2. Ai fini della maturazione del diritto al trattamento di cui al presente articolo si prescinde dal requisito della anzianità assicurativa.

3. Il trattamento non spetta quando, nell'anno in relazione al quale si chiede il trattamento, non risulti accertato lo stato di disoccupazione, ai sensi del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modifi-

cazioni, per tutte le giornate non lavorate, ad esclusione dei giorni festivi.

4. Il trattamento spetta fino a concorrenza di un reddito familiare pari a euro 16.000 calcolato in base all'ISEE. Detta soglia di reddito è annualmente aggiornata sulla base della variazione media fatta registrare nell'anno precedente dall'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività nazionale elaborato dall'ISTAT.

Art. 18.

(Trattamento di disoccupazione per i lavoratori economicamente dipendenti)

1. Ai lavoratori che svolgono rapporti di collaborazione aventi a oggetto una prestazione d'opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, svolta senza vincolo di subordinazione, iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e privi di copertura da parte di altre forme obbligatorie di previdenza, si applicano le disposizioni della assicurazione contro la disoccupazione involontaria, come modificate dagli articoli 16 e 17 e dal presente articolo.

2. La durata del rapporto e l'ammontare del corrispettivo sono determinati nel contratto di lavoro o nella lettera di incarico o in altro documento scritto trasmesso dal committente, anche per il tramite del prestatore di lavoro, ai servizi per l'impiego competenti al momento di inizio dell'attività lavorativa.

3. Qualora il compenso previsto, su base mensile, risulti inferiore al minimale di reddito mensile stabilito per la gestione degli esercenti attività commerciali ai fini previdenziali, la durata viene riproporzionata sulla base del rapporto tra il compenso pattuito e l'importo del predetto minimale.

4. Costituisce presupposto per l'erogazione dell'indennità lo stato di disoccupazione di cui al decreto legislativo 21 aprile 2000, n.

181, e successive modificazioni causato da recesso del committente, da recesso per giusta causa del prestatore di lavoro, ovvero dalla scadenza del termine apposto alla durata del contratto.

Art. 19.

(Trattamento in caso di sospensione del rapporto di lavoro subordinato)

1. La disciplina della cassa integrazione guadagni, ordinaria e straordinaria, è estesa a tutti i rapporti di lavoro subordinato alle dipendenze di imprese private.

2. Ferma restando la disciplina vigente in materia di causali di accesso e di durata, al trattamento di cassa integrazione guadagni, ordinaria e straordinaria, si applica quanto previsto all'articolo 16, commi 3 e 4.

3. Il prestatore di lavoro non può ricevere indennità di disoccupazione e indennità di cassa integrazione guadagni per una durata complessivamente superiore a trenta mesi nell'arco di un quinquennio.

4. I trattamenti di integrazione salariale non possono essere erogati a beneficio di imprese che non predispongano un piano sociale che preveda interventi, quali l'introduzione di regimi flessibili degli orari, e che non abbiano esperito il tentativo di stipulare contratti di solidarietà difensivi. I suddetti trattamenti non possono essere erogati a favore di lavoratori che, durante la sospensione del lavoro, non siano disponibili a partecipare a iniziative di formazione o di riqualificazione professionale ovvero impegnati in attività di utilità sociale, secondo quanto previsto dalla legge 8 novembre 2000, n. 328.

5. Nel caso in cui il datore di lavoro proceda al licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo del lavoratore nel corso della sospensione del rapporto ovvero entro tre mesi dal termine della stessa, egli è tenuto a versare alla Gestione prestazioni temporanee dell'INPS, in

aggiunta alla somma prevista all'articolo 16, comma 8, una somma pari a ulteriori due mensilità del trattamento erogato al lavoratore.

6. Il contributo alla Cassa unica per gli assegni familiari (CUAF) pari all'1,68 per cento è destinato al finanziamento della cassa integrazione guadagni, ordinaria e straordinaria. Il finanziamento della CUAF è posto a carico della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali (GIAS) presso l'INPS. I datori di lavoro che, alla data di entrata in vigore della presente legge, già rientravano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni continuano ad essere obbligati alla previgente aliquota contributiva, con destinazione della parte differenziale al finanziamento dei fondi mutualistici di cui all'articolo 20.

Art. 20.

(Fondi mutualistici per il sostegno del reddito e dell'occupazione)

1. Prestazioni aggiuntive del trattamento di cassa integrazione guadagni, ordinaria e straordinaria, e del trattamento di disoccupazione sono a carico di fondi mutualistici per il sostegno del reddito e dell'occupazione, istituiti mediante contratto collettivo nazionale o accordo intercategoriale stipulato con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nel settore di riferimento, secondo criteri determinati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative a livello nazionale.

2. Non rientrano nella nozione di retribuzione imponibile, nel limite del 2 per cento della stessa, i contributi versati ai fondi mutualistici di cui al presente articolo.

3. Sono abrogate le disposizioni di cui all'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662.

CAPO V

COPERTURA FINANZIARIA

Art. 21.

(Copertura finanziaria)

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, valutati in 2.500 milioni di euro per ciascuno degli anni 2003, 2004 e 2005, si provvede mediante recupero delle risorse derivanti dalle seguenti disposizioni:

a) all'articolo 3, comma 1, del decreto legge 15 aprile 2002 n. 63, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 giugno 2002 n. 112, le parole: «fino al 31 dicembre 2002» sono soppresse;

b) all'articolo 3, comma 8, del decreto legge 15 aprile 2002 n. 63, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 giugno 2002 n. 112, le parole: «pari a sei mesi per ogni anno solare, a decorrere dal 1° gennaio 2004» sono sostituite dalle seguenti: «pari a tre anni nel 2002 e a tre anni per ogni anno solare, a decorrere dal 1° gennaio 2003»;

c) all'articolo 4 della legge 18 ottobre 2001, n. 383, dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«1-bis. L'incentivo di cui al comma 1 non si applica alle spese sostenute per l'acquisto di autoveicoli di cilindrata superiore ai 1800 cc»;

d) l'articolo 13 della legge 18 ottobre 2001, n. 383, è abrogato; a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge riacquista efficacia l'imposta sulle successioni e donazioni soppressa dall'articolo 13 della citata legge n. 383 del 2001;

e) sono stabilite nella misura del 18 per cento le aliquote relative ai redditi di capitale di cui alle seguenti disposizioni:

1) articoli 26, 26-ter e 27 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e successive modificazioni;

2) articoli 5 e 11-bis del decreto-legge 30 settembre 1983, n. 512, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 novembre 1983, n. 649, e successive modificazioni;

3) articolo 2 del decreto legislativo 1° aprile 1996, n. 239, e successive modificazioni;

4) articolo 1 del decreto-legge 2 ottobre 1981, n. 546, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° dicembre 1981, n. 692, e successive modificazioni;

5) articoli 5, 7 e 13 del decreto legislativo 21 novembre 1997, n. 461, e successive modificazioni;

6) articolo 9 della legge 23 marzo 1983, n. 77, e successive modificazioni;

7) articolo 14 del decreto legislativo 25 gennaio 1992, n. 84, e successive modificazioni.

