

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

N. 2225

DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa dei senatori PILONI, TREU, LABELLARTE, PAGLIARULO, BATTAFARANO, MONTAGNINO, DEL TURCO, VIVIANI, DATO, MARINI, DI SIENA, GRUOSSO, BARATELLA, BASSO, BATTAGLIA Giovanni, BETTONI BRANDANI, BONAVITA, BUDIN, DI GIROLAMO, FALOMI, FRANCO Vittoria, IOVENE, MACONI, MASCIANI, MORANDO, MURINEDDU, PASCARELLA, PIATTI, PIZZINATO, ROTONDO, STANISCI, TURCI, VITALE e GUERZONI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 29 APRILE 2003

—————

Interventi urgenti per il riconoscimento a tutti i lavoratori di una «rete comune di diritti di cittadinanza» e misure urgenti di politiche attive del lavoro orientate alle piccole e medie imprese

—————

ONOREVOLI SENATORI. - Il presente disegno di legge accoglie, nella forma di un primo intervento di integrazione della legislazione vigente, alcune proposte già formulate in Parlamento dall'Ulivo nell'ambito di un più ampio e organico programma di riforma, articolato in tre disegni di legge presentati in questa legislatura: «Carta dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori» (atto Senato 1872), «Diritti di sicurezza sociale in materia di tutela attiva del lavoro e del reddito» (atto Senato 1674) e «Riforma del processo del lavoro» (atto Senato 2144).

Alle disposizioni di più urgente ed immediata applicazione tratte da questi provvedimenti, il presente disegno di legge affianca alcune nuove proposte in materia di licenziamenti individuali e collettivi e di promozione e incentivo all'occupazione, con particolare riguardo alle piccole e medie imprese.

L'obiettivo è quello di raccogliere in un medesimo testo, per un verso, le parti più qualificanti dell'elaborazione del centrosinistra in materia di estensione a tutti i lavoratori di una rete comune di «diritti di cittadinanza» che coinvolga anche la vasta platea di soggetti che oggi, a vario titolo, sono privi di qualunque sostanziale tutela, sia nel rapporto di lavoro sia nel mercato.

Per altro verso, si intende saldare questo nuovo e più esteso sistema di diritti per i lavoratori con la necessità di un efficace sistema di politiche attive del lavoro che riconosca le peculiari esigenze di tutela e le corrispondenti potenzialità di crescita delle piccole e medie imprese, individuate come i soggetti economici più dinamici e reattivi ai mutamenti congiunturali, ma anche più fragili e vulnerabili soprattutto in termini di tutela dei livelli occupazionali nelle fasi di

crisi e di riconoscimento di adeguati sostegni del reddito per i lavoratori.

Questo quadro è completato da un insieme di misure che si candidano a costituire un primo intervento di riforma del processo del lavoro, orientato a garantire certezza e celerità nella soluzione delle controversie. L'obiettivo è di dare effettività a un sistema di tutele oggi di fatto compresso da un'eccessiva e spesso ingiustificata durata del giudizio.

In tal senso, si è ritenuto di introdurre una procedura d'urgenza, più snella e idonea a garantire la certezza delle situazioni giuridiche, per la soluzione delle controversie in materia di licenziamenti, di trasferimenti e di recesso anticipato del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Per la stessa finalità, con esclusivo riguardo ai licenziamenti, si è proposto di affiancare al procedimento giudiziale, comunque azionabile, la procedura di conciliazione e arbitrato già prevista dallo Statuto dei lavoratori per le contestazioni delle sanzioni disciplinari.

In sostanza, la scelta è quella di intervenire proponendo un sistema di diritti e di tutele attive dell'occupazione e del reddito, mediante strumenti che garantiscano sicurezze ai bisogni di protezione di tutte le lavoratrici e i lavoratori - non solo di quelli «tradizionali» subordinati - rispondente alle migliori politiche sperimentate nei Paesi europei.

L'Europa chiede che la flessibilità nel lavoro sia strettamente connessa alla sicurezza. Non è vero, infatti, che si debba necessariamente optare tra un sistema che protegga la lavoratrice e il lavoratore nel posto di lavoro e un sistema che li protegga nel mercato del lavoro. Non si tratta di alternativa o di con-

trapposizione, ma di integrazione tra due finalità fondamentali del diritto del lavoro.

L'urgenza di affrontare il tema si lega alla centralità che esso riveste nell'attuale contingenza e alla necessità di contrapporre una organica riforma alle proposte fino ad oggi avanzate dal Governo, che si sono dimostrate del tutto inadeguate nei contenuti, nell'estensione e nelle risorse finanziarie stanziare e che contemporaneamente, per la parte relativa ai licenziamenti, propongono una sperimentazione della riduzione del campo di applicazione dell'attuale tutela che introdurrebbe un'ulteriore e inaccettabile frammentazione nel campo dei diritti del lavoro, potenzialmente foriera di una complessiva destrutturazione del sistema delle garanzie reali.

Un sistema efficiente e universale di sicurezza sociale è una priorità della nostra politica e un presupposto fondamentale perchè le flessibilità del mercato del lavoro siano sostenibili.

Un ponderato rafforzamento della protezione contro i licenziamenti, infatti, accompagnato da corrispondenti agevolazioni contributive e finanziarie, significa accogliere le istanze di adeguamento alla realtà che provengono dai diversi territori del Paese e dai vari settori economici e produttivi. In questo senso, il provvedimento proposto recepisce anche un ulteriore dato suggerito dalla concreta configurazione del sistema economico: la progressiva diffusione dei collegamenti societari, per i quali occorrono strumenti e procedure peculiari, anche per evitare una diluizione o elusione delle garanzie per i lavoratori.

È inoltre aumentata - per tutti i lavoratori - la protezione in caso di licenziamento, innalzando il livello di tutela obbligatoria nei territori a più alto tasso di disoccupazione, e introducendo l'obbligo di predisposizione di un piano sociale d'impresa.

Nel merito dell'articolato, il Capo I del disegno di legge introduce nuovi diritti e garanzie per coloro che lavorano al di fuori dello schema tipico del contratto di lavoro

subordinato a tempo indeterminato e, in particolare, per i titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, di contratti di formazione e lavoro e per gli apprendisti.

L'articolo 1 riguarda i contratti a finalità formativa. In attesa di un intervento organico, che riconduca ad unità gli attuali contratti esistenti, quello di apprendistato e il contratto di formazione e lavoro, si intende dettare una disciplina di tutela dello svolgimento del rapporto di lavoro, con particolare riferimento ai casi di sospensione legittima della prestazione, di tutela previdenziale, di garanzie in caso di licenziamento. È opportuno ricordare, a questo proposito, come attualmente l'apprendista non goda neanche del trattamento di malattia.

Gli ulteriori due articoli propongono un intervento di base per la regolamentazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Essi mirano a disegnare una disciplina del lavoro «coordinato», costruita sull'attribuzione di alcuni diritti ulteriori, 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 2, comma 7).

All'articolo 2, sono posti i pilastri fondamentali della disciplina.

Il comma 1 in particolare prescrive l'estensione a tali lavoratori della tutela obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, malattie e infortunio, per maternità e paternità, per assegni al nucleo familiare. Di seguito, sono previsti gli obblighi gravanti sul committente, nonchè il regime sanzionatorio corrispondente (articolo 2, comma 3).

In coerenza con tale spirito, l'articolo 3 disciplina il diritto di recesso nei rapporti di collaborazione, ammettendo per i contratti di durata determinata il recesso solo per giusta causa (articolo 3, comma 1).

Il Capo II, nel rispetto delle competenze regionali a seguito della modifica del titolo

V della Costituzione, prevede agevolazioni contributive e incentivi all'espansione occupazionale, con particolare riguardo alle piccole e medie imprese.

L'articolo 4 detta norme per promuovere l'accesso al lavoro nelle piccole e medie imprese, attraverso contratti a contenuto formativo (apprendistato e contratto di formazione e lavoro). Gli incentivi sono riconosciuti alle piccole e medie imprese di tutti i settori economici, nella forma di riduzioni - fino al 50 per cento - dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro, per ciascun nuovo contratto a contenuto formativo.

Tali benefici contributivi possono essere mantenuti per i due anni successivi alla scadenza del contratto formativo, se quest'ultimo è trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Sono inoltre riconosciute, all'articolo 5, apposite incentivazioni collegate all'espansione occupazionale e alla promozione dell'autoimpiego, destinate ai datori di lavoro e ai lavoratori delle piccole e medie imprese nella 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.

A tal fine, si prevedono:

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 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.

In attuazione del nuovo dettato costituzionale, all'articolo 6 si definiscono i principi fondamentali della legislazione regionale in

materia di politiche attive finalizzate all'inserimento al lavoro e alla riqualificazione professionale. Al fine le regioni possono prevedere che, nell'ambito della quota di assunzioni effettuate dai datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici riservata alle categorie a rischio di esclusione sociale, una percentuale sia destinata ai disoccupati già oggetto di licenziamento da parte di piccole e medie imprese.

Costituiscono criteri di preferenza per l'accesso alle quote:

a) in caso di controversia con il datore di lavoro precedente, l'aver acceduto a forme di conciliazione arbitrale in sede di risoluzione del rapporto;

b) la provenienza da imprese appartenenti al circuito produttivo dell'indotto di grandi imprese industriali in stato di crisi.

Il Capo III contiene disposizioni innovative sul trattamento di disoccupazione.

In particolare sono previsti l'estensione dell'indennità di disoccupazione a tutti i prestatori di lavoro subordinato; l'incremento dell'indennità che è portata al 60 per cento della retribuzione media giornaliera per i primi sei mesi, al 40 per cento per i tre mesi successivi e al 30 per cento per gli ulteriori tre mesi; l'aumento della durata complessiva del trattamento di disoccupazione secondo un'articolazione che tiene conto dell'età del disoccupato e delle caratteristiche occupazionali del territorio nel quale si trova. La durata del suddetto trattamento è infatti portata a 12 mesi (dai 6 attuali), elevabili a 16 mesi per i lavoratori che hanno compiuto 45 anni ed a 20 mesi per i lavoratori che hanno compiuto 50 anni. Nei territori con tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale, la durata del trattamento di disoccupazione è portata rispettivamente a 14, 20 e 24 mesi (articolo 7, commi 1, 2 e 3). La riduzione progressiva del trattamento, prevista a partire dal primo anno di erogazione, non si applica qualora siano presenti nel nucleo familiare figli minori o stu-

denti (articolo 7, comma 4). Il contributo a carico del datore di lavoro è aumentato dell'1 per cento in caso di rapporti di lavoro a termine (articolo 7, comma 8). Sono poi introdotte disposizioni volte a contrastare sia la prassi del rilascio al datore di lavoro, al momento dell'assunzione di una lettera di dimissioni in bianco sia il fenomeno del licenziamento mascherato da dimissioni (articolo 7, comma 10).

L'articolo 8 prevede l'estensione del trattamento di disoccupazione a requisiti ridotti a tutti i lavoratori subordinati discontinui, con la riduzione a 70 giorni lavorativi del requisito di anzianità lavorativa necessario per accedere a questo trattamento; il trattamento spetta solo quando risulti accertato lo stato di disoccupazione per tutti i restanti giorni dell'anno e solo fino a concorrenza di un reddito familiare pari ad euro 16.000. La fissazione di una soglia di reddito abbastanza elevata risponde all'esigenza di non penalizzare troppo il lavoro femminile. Agli stessi subordinati lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto ad un ulteriore trattamento di sostegno del reddito, per garantire l'integrazione dei redditi fin dal giorno successivo al settantesimo (articolo 10).

L'articolo 9 estende il trattamento di disoccupazione, di base e a requisiti ridotti, ai lavoratori che svolgono collaborazioni coordinate e continuative, iscritti alla gestione separata dell'INPS.

Nell'articolo 11 sono previste disposizioni sia per l'integrazione dei contributi previdenziali, sia per la totalizzazione e ricongiunzione a fini pensionistici per i lavoratori economicamente dipendenti. Il meccanismo introdotto ai commi 2 e 3 è destinato a realizzare l'integrazione contributiva cercando di tener fede all'impegno di destinare risorse all'emersione del lavoro. Il comma 4 è destinato, invece, a estendere espressamente il meccanismo della totalizzazione per le prestazioni liquidate con il metodo di calcolo retributivo e contributivo nonché il meccanismo della ricongiunzione. L'articolo 12 pre-

vede l'estensione della Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria a tutti i rapporti di lavoro subordinato alle dipendenze di imprese private, senza nuovi oneri per le imprese che oggi non vi possono accedere. Si prevede che il lavoratore non possa ricevere indennità di disoccupazione ed indennità di cassa integrazione per una durata complessivamente superiore a 30 mesi nell'arco di un quinquennio in modo da evitare pratiche di eccessiva sommatoria di periodi di sospensione e periodi di disoccupazione, ma altresì di non penalizzare eccessivamente il lavoratore che, sospeso dal lavoro e ancora tranquillo sotto il profilo del mantenimento dell'occupazione, si trovi ad essere licenziato (articolo 12, comma 3).

Si pone come condizione per le imprese, al fine di poter fruire dell'intervento di integrazione salariale, l'adozione di un piano sociale, che preveda interventi quale un regime di orario flessibile degli orari. D'altro canto, si pone come condizione per i lavoratori la disponibilità, durante la sospensione del lavoro, solo se totale, alla formazione o allo svolgimento di attività di utilità sociale (articolo 12, comma 4). Si penalizza, comunque, il datore di lavoro che licenzi per motivi oggettivi o per riduzione di personale il lavoratore sospeso o dopo breve tempo dal termine della sospensione del rapporto di lavoro (articolo 12, comma 5). Al finanziamento della cassa integrazione guadagni è destinato l'attuale contributo Cassa unica per gli assegni familiari (CUAF), ponendo a carico della fiscalità generale gli oneri assistenziali: in questo modo, si garantisce un ingresso indolore, sotto il profilo economico, da parte delle piccole imprese e delle imprese finora escluse dal meccanismo di integrazione salariale.

L'articolo 13 prevede che prestazioni aggiuntive del trattamento di Cassa integrazione e del trattamento di disoccupazione siano a carico di fondi bilaterali per il sostegno del reddito e dell'occupazione, istituiti mediante contratto collettivo nazionale o ac-

cordo stipulato con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro più rappresentative. I fondi bilaterali possono stipulare convenzioni con l'INPS (articolo 13, comma 3) e con le regioni (articolo 13, comma 4).

Il Capo IV introduce modifiche alla disciplina dei licenziamenti, individuali e collettivi.

In particolare nel caso della tutela obbligatoria prevista per il licenziamento individuale, il disegno di legge prevede l'aumento dell'indennità per i lavoratori licenziati senza giusta causa dalle imprese fino a quindici dipendenti, qualora si sia in presenza di lavoratori con una determinata anzianità di servizio o qualora l'impresa sia ubicata in territori ad alto tasso di disoccupazione.

L'articolo 14 introduce infatti, rispetto all'attuale risarcimento, due nuovi criteri: anzianità di età del lavoratore e tasso di disoccupazione territoriale. Si prevede infatti che la misura massima dell'indennità sia aumentata fino a 10 mensilità non solo per il lavoratore con anzianità superiore a dieci anni, ma anche per il lavoratore di imprese ubicate nei territori con tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale, e fino a 14 mensilità per il lavoratore con anzianità superiore ai venti anni o di età anagrafica superiore a 45 anni.

Contro il licenziamento discriminatorio, poi, il disegno di legge prevede l'introduzione, fra i casi di divieto di licenziamento, del caso della lavoratrice in stato di gravidanza (articolo 14, comma 2).

Il disegno di legge contiene anche disposizioni volte al miglioramento delle tutele in caso di licenziamento collettivo. In particolare si propone di rendere obbligatoria la definizione di un piano sociale d'impresa che comprenda una o più misure tra cui l'introduzione di regimi flessibili dell'orario, la ricollocazione dei lavoratori presso altro datore di lavoro e la loro riqualificazione professionale e di fornire rilevanza al controllo e al collegamento societario, sia per quanto

riguarda la procedura sindacale e amministrativa sia per quanto riguarda le opportunità di utilizzazione del personale ritenuto in eccedenza nell'ambito delle altre imprese del gruppo (articolo 15).

Si prevede poi che in caso di interruzione del rapporto di lavoro per motivi a carico del datore di lavoro (dimissioni del lavoratore per giusta causa) sia posto a carico dello stesso datore l'obbligo di versare all'INPS una somma pari a due mensilità del trattamento di disoccupazione, elevabili a sei mensilità in caso di licenziamento per riduzione del personale (articolo 16).

Il Capo V reca un primo intervento di riforma del processo del lavoro, mirato a garantire una maggiore speditezza del giudizio, a beneficio dell'effettività delle tutele riconosciute alle parti, e la contestuale certezza delle posizioni giuridiche in tutte le fasi del giudizio.

In particolare, si propongono, aggiustamenti sostanziali alla disciplina del processo del lavoro, funzionali ad un più spedito *iter* processuale, ai quali si aggiungono interventi di natura meramente ordinamentale coerenti con le medesime finalità.

La disciplina proposta introduce un peculiare procedimento sommario d'urgenza, applicabile a tutte le ipotesi di licenziamento, nell'ambito sia della tutela obbligatoria (indennizzo) sia della tutela reale (mantenimento del posto di lavoro), anche con riferimento alle ipotesi di accertamento giudiziale della natura subordinata del rapporto o della legittimità del termine apposto al contratto.

Tale procedura si estende, inoltre, con opportuni adattamenti, alle controversie in materia di trasferimenti di cui all'articolo 2103 del codice civile e di cui all'articolo 2112 del codice civile, e ai casi di recesso del committente nei contratti caratterizzati dalla dipendenza economica del prestatore di lavoro, quali i contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

La caratteristica urgente e sommaria del procedimento porta alla eliminazione del-

l'obbligo del preventivo tentativo di conciliazione e della relativa procedura extra giudiziale (articolo 17, comma 2).

Il procedimento si svolge con una cognizione libera da formalità, in contraddittorio delle parti, e si conclude con la conoscenza tendenzialmente completa delle questioni, di fatto e di diritto, controverse (articolo 18).

La disciplina del procedimento prevede lo strumento del mutamento del rito, in coerenza con il carattere tipico dell'azione (articolo 18, comma 4).

L'onere della prova, con riferimento al numero dei dipendenti occupati in azienda ed ai motivi che hanno determinato il provvedimento espulsivo, grava sul datore di lavoro (articolo 18, comma 5).

L'azione tipica introdotta è peculiare anche quanto al regime delle impugnazioni.

Infatti, l'ordinanza emessa dal Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, è reclamabile alla sezione lavoro della Corte d'appello, mentre la sentenza della Corte d'appello è ricorribile in Cassazione (articolo 19).

A garanzia dell'attuazione effettiva del provvedimento (ordinanza o sentenza) di condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro, è prevista una forte misura coercitiva di carattere pecuniario, individuata sul modello francese delle *astreintes*, connotata dalla irripetibilità delle somme corrisposte in caso di successiva sentenza (di primo grado o d'appello) dichiarativa della legittimità del licenziamento.

In caso di successiva sentenza dichiarativa della legittimità del licenziamento, il lavoratore può trattenere solo la somma corrispondente alla retribuzione percepita nel periodo intercorso tra il provvedimento di condanna e la sentenza di riforma (articolo 20, comma 3). Le ulteriori somme percepite, non potendo essere reclamate dal datore di lavoro, sono devolute ad un fondo speciale destinato a sostenere gli oneri derivanti dall'eventuale modifica dei provvedimenti che hanno rico-

nosciuto la legittimità del licenziamento (articolo 24).

La riforma del provvedimento dichiarativo dell'illegittimità del trasferimento comporta, invece, un obbligo di restituzione delle somme già percepite (articolo 20, comma 4).

La modifica della normativa sostanziale concerne esclusivamente la decadenza, nel *quando* e nel *quomodo*, dell'impugnativa del licenziamento: il termine, innalzato a 120 giorni, diventa anche termine di decadenza dall'azione giudiziale (articolo 21). Il medesimo termine, salvo diversa indicazione, si applica anche ai casi di nullità del licenziamento o del recesso e agli altri casi disciplinati nel medesimo Capo (articolo 21, commi 2 e 3).

Sul piano ordinamentale si prevede, per rafforzare la celerità dell'azione, che il giudice tratti con priorità tali cause (articolo 22).

La sottrazione dall'obbligo di conciliazione non limita, ma al contrario valorizza, il carattere volontario del ricorso alla procedura di conciliazione ed arbitrato già prevista dall'articolo 7 dello Statuto dei diritti dei lavoratori con riferimento alla contestazione delle sanzioni disciplinari (articolo 23).

Rispetto al quadro vigente, si interviene vincolando con più determinazione il datore di lavoro alla sospensione del licenziamento fino alla pronuncia del Collegio di conciliazione e arbitrato. Si prevedono quindi vincoli di attività per il Collegio, se non un vero e proprio termine per la sua pronuncia, con le relative conseguenze. Con riferimento al Collegio, si interviene anche sul costo economico della sua costituzione.

Infine, a titolo di incentivazione per il lavoratore al ricorso a tale procedura di conciliazione, è riconosciuto il beneficio dell'abbattimento, in misura del 50 per cento, delle aliquote contributive e fiscali applicabili agli importi monetari conferiti al lavoratore.

DISEGNO DI LEGGE

CAPO I

INTERVENTI IN FAVORE DEI LAVO-
RATORI CON CONTRATTO DIVERSO
DA QUELLO SUBORDINATO A TEMPO
INDETERMINATO

Art. 1.

*(Estensione dei diritti delle lavoratrici
e dei lavoratori con contratto
a contenuto formativo)*

1. Fino alla data di entrata in vigore della riforma dei contratti di lavoro subordinato a finalità formativa, le disposizioni in materia di apprendistato e in materia di contratto di formazione e lavoro sono integrate da quanto previsto dal presente articolo.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori con contratto a contenuto formativo sono estese le vigenti disposizioni relative al diritto alla conservazione del rapporto in caso di infortunio, malattia, maternità e paternità, servizio militare. La durata del rapporto è prolungata in misura corrispondente alla durata dei periodi di congedo di maternità, paternità e parentale. Analogo prolungamento è previsto in caso di servizio militare. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative può individuare le ulteriori cause di sospensione del rapporto che comportano tale prolungamento. Il prolungamento non può in ogni caso comportare il superamento per più di diciotto mesi della durata massima di quarantotto mesi, nel rapporto di apprendistato, e per più di dodici

mesi della durata massima di ventiquattro mesi, nel contratto di formazione e lavoro.

3. Il recesso è ammesso soltanto per giusta causa. È consentito il recesso anticipato da parte della lavoratrice o del lavoratore, purchè sia rispettato il termine di preavviso fissato dal contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative. In mancanza di determinazione ad opera del contratto collettivo, la durata del preavviso è fissata in un giorno per ogni mese di durata prevista del contratto. In caso di recesso anticipato della lavoratrice o del lavoratore, il datore di lavoro può assumere una nuova lavoratrice o un nuovo lavoratore per il medesimo progetto, comunicando la sostituzione ai servizi per l'impiego competenti, qualora vi sia compatibilità di durata del rapporto e di attività formative da svolgere.

4. In caso di proseguimento del rapporto di lavoro, nell'apprendistato e nel contratto di formazione e lavoro, oltre il trentesimo giorno rispetto alla scadenza prevista, il contratto si considera trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato e la lavoratrice o il lavoratore ha diritto all'inquadramento professionale corrispondente alla qualificazione professionale acquisita e certificata nel contratto di apprendistato o alla qualificazione professionale di destinazione nel contratto di formazione e lavoro. Il periodo di apprendistato e di contratto di formazione e lavoro si computa nell'anzianità di servizio della lavoratrice o del lavoratore.

5. Alle lavoratrici e ai lavoratori con contratto di apprendistato o di formazione e lavoro spettano le prestazioni previste da leggi e contratti collettivi in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali, malattia, invalidità e vecchiaia, maternità e paternità, sostegno al nucleo familiare, riduzioni o sospensioni della prestazione lavorativa, trattamento di fine rapporto, disoccupazione.

Art. 2.

(Diritti delle lavoratrici e dei lavoratori economicamente dipendenti)

1. Le lavoratrici e i lavoratori che svolgono rapporti di collaborazione aventi a oggetto una prestazione d'opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, svolta senza vincolo di subordinazione, senza vincolo di orario, indipendentemente dall'ambito aziendale o extra-aziendale in cui si svolge la prestazione stessa, 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, 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. 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 lettera 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, nonchè 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, nonchè 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.

3. In caso di mancato o ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui al comma 2 si applica l'articolo 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.

4. 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 comma 1 hanno diritto di astenersi dalla prestazione, percependo, laddove previsto, il compenso o un'indennità previdenziale nella misura e per la durata stabilite dalla legge.

5. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al comma 1 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.

6. Le lavoratrici e 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.

7. 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 a decorrere dal momento in cui dette caratteristiche ricorrono, secondo quanto riscontrato in sede giudiziale.

8. Sono esclusi dall'ambito di applicazione delle disposizioni della presente legge i rapporti di lavoro che abbiano una durata complessiva inferiore a trenta giorni nell'anno solare.

Art. 3.

(Diritti in caso di recesso dai rapporti di lavoro economicamente dipendente)

1. Nei contratti di cui all'articolo 2 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 determinata, è ammesso il recesso solo per giusta causa. È consentito il recesso anticipato da parte della lavoratrice o del lavoratore, purchè sia rispettato il termine di preavviso fissato nel contratto.

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 del preavviso 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 alla lavoratrice o al lavoratore.

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

5. Il committente che recede senza giusta causa o giustificato motivo dal contratto è tenuto a corrispondere alla lavoratrice o al lavoratore un congruo indennizzo, di importo

almeno doppio dell'indennità di mancato preavviso.

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

7. Il recesso per motivi discriminatori è nullo.

8. Rientra nella giusta causa di recesso della lavoratrice o del lavoratore la modificazione unilaterale da parte del committente degli elementi del contratto di cui all'articolo 2.

CAPO II

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E INCENTIVI ALL'ESPANSIONE DIMENSIONALE DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

Art. 4.

(Promozione dell'accesso al lavoro nelle piccole e medie imprese attraverso i contratti a contenuto formativo)

1. Ferme restando le agevolazioni contributive vigenti per le imprese artigiane e per quelle ubicate nelle aree svantaggiate di cui di cui all'articolo 8 della legge 29 dicembre 1990, n. 407, in tutti i settori economici, le medie e le piccole imprese, come individuate dai decreti del Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato del 18 settembre 1997, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 229 del 1° ottobre 1997, e del 27 ottobre 1997, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 266 del 14 novembre 1997, possono accedere ad una riduzione, rispettivamente, nella misura del 30 e del 50 per cento dell'aliquota di contribuzione a carico del datore di lavoro prevista per ciascun contratto di apprendistato e di formazione e lavoro.

2. I benefici contributivi di cui al comma 1 sono mantenuti per i due anni successivi alla scadenza del contratto a contenuto formativo qualora esso sia trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

3. Specifiche agevolazioni contributive sono riconosciute per le lavoratrici e i lavoratori impegnati in qualità di tutore nelle iniziative formative interne alle imprese e che risultino in possesso di idonea competenza ed esperienza.

Art. 5.

(Incentivi all'espansione occupazionale)

1. Apposite incentivazioni collegate all'espansione occupazionale e alla promozione dell'autoimpiego sono riconosciute ai datori di lavoro e alle lavoratrici e ai lavoratori delle piccole e medie imprese nella 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. A tal fine, 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 e con le disposizioni legislative inerenti i diritti di sicurezza sociale in materia di sostegno e inte-

grazione del reddito, in quanto orientate a favorire la tutela attiva del lavoro.

Art. 6.

(Principi fondamentali della legislazione regionale in materia di politiche attive finalizzate al reinserimento al lavoro e alla riqualificazione professionale)

1. Fermo restando quanto previsto dal decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, le regioni possono prevedere che, nell'ambito della quota di assunzioni effettuate dai datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici riservata alle categorie a rischio di esclusione sociale ai sensi dell'articolo 4-bis, comma 3, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, una percentuale sia destinata ai disoccupati già oggetto di licenziamento da parte di piccole e medie imprese.

2. Per le finalità di cui al comma 1 del presente articolo, costituiscono criteri di preferenza per l'accesso alle quote:

a) in caso di controversia con il datore di lavoro precedente, l'aver acceduto a forme di conciliazione arbitrale in sede di risoluzione del rapporto;

b) la provenienza da imprese appartenenti al circuito produttivo dell'indotto di grandi imprese industriali in stato di crisi.

3. In sede di definizione degli obiettivi delle azioni che i centri per l'impiego di cui all'articolo 4, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, effettuano al fine di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, le regioni possono prevedere specifiche e mirate misure di politica attiva finalizzate all'orientamento e all'assistenza nella ricerca di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori disoccupati di cui al comma 1, nonché alla progettazione di percorsi, anche individuali, di formazione o riqualificazione professionale.

4. Le regioni possono altresì prevedere misure di incentivo all'apprendimento continuo e alla formazione permanente, anche attraverso il sostegno alla costituzione di fondi mutualistici o bilaterali paritetici.

CAPO III

ESTENSIONE E INTEGRAZIONE DEI TRATTAMENTI DI SOSTEGNO AL REDDITO IN CASO DI DISOCCUPAZIONE E DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 7.

(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 le lavoratrici e i lavoratori che hanno compiuto i quarantacinque anni e a venti per le lavoratrici e 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 la lavoratrice o 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. Costituisce presupposto per l'erogazione dell'indennità lo stato di disoccupazione di cui al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, causato da licenziamento, individuale o per riduzione di personale, da dimissioni per giusta causa ovvero dalla scadenza del termine apposto alla durata del contratto.

10. 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.

11. In applicazione della disciplina di cui al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, 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.

12. L'erogazione del trattamento di disoccupazione è sospesa nei periodi in cui viene svolta un'attività di lavoro a termine subordinato, autonomo o economicamente dipendente, intendendo per tale il rapporto di collaborazione avente ad oggetto una prestazione d'opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, svolta senza vincolo di subordinazione, senza vincolo di orario, indipendentemente dall'ambito aziendale o extra-aziendale in cui si svolge la prestazione stessa, da prestatori di lavoro 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, che garantisca un reddito mensile, rapportato a giornata, almeno pari al trattamento di disoccupazione. In caso contrario, il trattamento viene ridotto proporzionalmente.

13. 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.

14. 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 proce-

dure di mobilità già instaurate alla predetta data.

Art. 8.

(Trattamento di disoccupazione a requisiti ridotti per le lavoratrici e 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, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, è ridotto a settanta giorni e trova applicazione nei confronti di tutte le lavoratrici e i lavoratori subordinati, ivi compresi quelli 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, come modificato dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, 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 ISTAT dei prezzi al consumo per la collettività nazionale.

Art. 9.

(Trattamento di disoccupazione per le lavoratrici e i lavoratori economicamente dipendenti)

1. Alle lavoratrici e ai lavoratori 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 in materia di assicurazione contro la disoccupazione involontaria, di cui agli articoli 7 e 8 della presente legge.

2. 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.

3. Costituisce presupposto per l'erogazione dell'indennità lo stato di disoccupazione di cui al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, 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. 10.

(Trattamento di sostegno del reddito)

1. Tutte le persone che svolgono prestazioni di lavoro subordinato in forma discontinua o parziale o che svolgono attività di lavoro caratterizzate da una situazione di dipendenza economica, maturando il diritto al trattamento di cui all'articolo 8, hanno diritto a una ulteriore integrazione del reddito, per ogni giorno lavorato, pari all'1,25 per cento della differenza tra 9.300 euro lordi annui e il reddito da lavoro percepito, fino a un massimo del 100 per cento. Detta soglia di reddito è annualmente aggiornata sulla base della variazione media fatta registrare nell'anno precedente dall'indice ISTAT dei prezzi al consumo per la collettività nazionale.

2. Entra a far parte del reddito da lavoro percepito di cui al comma 1 il trattamento di disoccupazione a requisiti ridotti per le la-

voratrici e i lavoratori discontinui di cui all'articolo 8.

3. La lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale ha diritto all'integrazione del reddito a condizione che nei periodi giornalieri, settimanali, mensili o annuali in cui non svolge la prestazione lavorativa sia disponibile ad aderire a iniziative di formazione o di riqualificazione professionale ovvero a impegnarsi in attività di utilità sociale, secondo quanto previsto dalla legge 8 novembre 2000, n. 328.

4. Decade dal diritto all'integrazione la lavoratrice o il lavoratore che rifiuti un'offerta di lavoro formulata dal servizio competente che gli consentirebbe di percepire retribuzioni, compensi o emolumenti di ammontare superiore a quello della soglia superiore di reddito di cui al comma 1 e che non comporti la cessazione delle attività di formazione o di riqualificazione professionale in atto.

5. L'integrazione viene corrisposta a domanda della lavoratrice o del lavoratore, allegando copia delle attività di lavoro svolte, in forma subordinata, autonoma o economicamente dipendente, indicando la loro durata e la retribuzione, i compensi e gli emolumenti percepiti.

6. Il livello di reddito lordo di riferimento è quello dichiarato ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF). L'integrazione viene percepita nel periodo di imposta successivo.

Art. 11.

(Integrazione dei contributi previdenziali e totalizzazione e ricongiunzione ai fini pensionistici per le lavoratrici e i lavoratori economicamente dipendenti)

1. Le persone iscritte alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della

legge 8 agosto 1995, n. 335, hanno diritto a un'integrazione dei versamenti contributivi.

2. L'integrazione riguarda la parte di reddito da lavoro soggetto a contribuzione ed è pari alla differenza tra le aliquote di computo del fondo gestione separata e del fondo pensione lavoratori dipendenti, entro un ammontare massimo pari al 13 per cento.

3. L'integrazione dei versamenti contributivi si applica in misura piena fino alla soglia di reddito lordo annuo pari a 9.300 euro; al di sopra di tale soglia l'integrazione si applica con importi decrescenti di un punto percentuale ogni 300 euro di maggior reddito. Detta soglia è annualmente aggiornata sulla base della variazione media fatta registrare nell'anno precedente dall'indice ISTAT dei prezzi al consumo per la collettività nazionale.

4. Trovano applicazione le disposizioni sulla totalizzazione e sulla ricongiunzione dei periodi assicurativi a fini previdenziali di cui all'articolo 71 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, all'articolo 1 del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184, nonché alla legge 7 febbraio 1979, n. 29, e alla legge 5 marzo 1990, n. 45.

Art. 12.

(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 7, commi 3 e 4, della presente legge.

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 di cui all'articolo 16, comma 2, e che non abbiano esperito il tentativo di stipulare contratti di solidarietà difensivi. I suddetti trattamenti non possono essere erogati a favore di lavoratrici e 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, una somma pari a ulteriori 2 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 per l'intervento assistenziale (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 bilaterali di cui all'articolo 13 della presente legge.

Art. 13.

(Fondi bilaterali 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 bilaterali 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 bilaterali di cui al presente articolo.

3. I fondi bilaterali, di cui al presente articolo, possono stipulare con l'INPS una convenzione, sulla base di criteri stabiliti con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che preveda il trasferimento ad essi della responsabilità dell'erogazione del trattamento complessivo di Cassa integrazione guadagni o del trattamento di disoccupazione.

4. I fondi bilaterali, di cui al presente articolo, possono stipulare con le regioni convenzioni in cui possono essere previste modalità di realizzazione di politiche attive del lavoro, in raccordo ai servizi per l'impiego territorialmente competenti, che consentano di ottenere introiti finanziari.

5. Sono abrogate le disposizioni di cui all'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662. La disciplina contrattuale e amministrativa degli attuali fondi bilaterali di sostegno al reddito si applica fino alla loro modificazione, entro dodici mesi

dalla data di entrata in vigore della presente legge.

CAPO IV

INTEGRAZIONI E MODIFICHE ALLA DISCIPLINA IN MATERIA DI LICENZIAMENTO INDIVIDUALE E COLLETTIVO

Art. 14.

*(Modifiche alla disciplina del
licenziamento individuale)*

1. All'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, modificata dalla legge 11 maggio 1990, n. 108, l'ultimo periodo è sostituito dal seguente: «La misura massima della predetta indennità è maggiorata a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni ovvero per il lavoratore di imprese ubicate nei territori con tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale, e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni ovvero di età anagrafica superiore a 45 anni».

2. All'articolo 3, comma 1, della legge 11 maggio 1990, n. 108, dopo le parole: «n. 903,» sono inserite le seguenti: «nonché dell'articolo 54 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151,».

Art. 15.

*(Modifiche alla disciplina
del licenziamento collettivo)*

1. Alla legge 23 luglio 1991, n. 223, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 4, dopo il comma 2, è inserito il seguente:

«2-bis. Qualora ad esercitare la facoltà di cui al comma 1 siano imprese controllate o collegate, individuate ai sensi dell'articolo

2359 del codice civile nonchè ai sensi del decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, la comunicazione di cui al comma 2 deve essere inviata alla società capogruppo, che la inoltra a tutte le altre imprese controllate o collegate. La società capogruppo può essere delegata a svolgere gli adempimenti di cui al presente articolo.»;

b) all'articolo 4, dopo il comma 5, è inserito il seguente:

«5-bis. Qualora l'impresa che dichiara l'eccedenza di personale sia controllata o collegata, l'esame congiunto svolto ai sensi del comma 5 comprende la predisposizione obbligatoria di un piano sociale, all'interno del quale prevedere le opportunità di utilizzazione del personale ritenuto in eccedenza nell'ambito delle altre imprese del gruppo, anche mediante la necessaria riqualificazione professionale».

Art. 16.

(Somme a carico del datore di lavoro)

1. 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 2 mensilità del trattamento di disoccupazione, al lordo dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro.

2. La somma di cui al comma 1 è pari a 6 mensilità in caso di licenziamento per riduzione del personale, riducibile a 2 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. Il piano sociale deve comprendere una o più misure tra cui l'introduzione di regimi flessibili degli orari, la ricollocazione dei lavoratori presso altro datore di lavoro e la loro riqualificazione professionale.

CAPO V

NUOVE NORME PER GARANTIRE
CELERITÀ E CERTEZZA NELLA
SOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE
IN MATERIA DI LICENZIAMENTI,
TRASFERIMENTI, DEL TERMINE
DEL RAPPORTO

Art. 17.

(Campo di applicazione)

1. La disciplina di cui al presente capo si applica alle controversie individuali in materia di:

a) licenziamenti, anche qualora presuppongano la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro, ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;

b) recesso del committente nei rapporti di lavoro economicamente dipendente di cui all'articolo 2;

c) trasferimento ai sensi dell'articolo 2103 e dell'articolo 2112 del codice civile.

2. Alle controversie instaurate ai sensi del presente articolo non si applicano le disposizioni di cui agli articoli dal 410 al 412-*bis* del codice di procedura civile.

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

Art. 18.

(Procedimento d'urgenza)

1. 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 debba 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.

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

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

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

c) al quinto comma, dopo la parola: «deposito» sono inserite le seguenti: «dell'ordinanza o».

Art. 19.

(Ricorso in appello)

1. Contro l'ordinanza di cui al comma 2 dell'articolo 18 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, a pena di decadenza.

Art. 20.

(Certezza delle somme)

1. Il giudice, con l'ordinanza o la sentenza di condanna alla reintegrazione della lavoratrice o 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 giornaliere ed il limite minimo di due retribuzioni globali di fatto giornaliere per ogni giorno di ritardo, tenuto conto delle dimensioni dell'organizzazione produttiva.

2. La lavoratrice o 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 alla lavoratrice o 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, la lavoratrice o 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 di cui all'articolo 24.

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

Art. 21.

(Termini di decadenza)

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

«Il licenziamento del datore di lavoro o il recesso del committente 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 all'articolo 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 1 della presente legge, si applica anche ai casi di nullità del licenziamento o del recesso.

3. Il termine di decadenza, di cui all'articolo 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 1 della presente legge, si applica anche agli altri casi disciplinati dall'articolo 17, comma 1.

Art. 22.

(Obbligo di tempestiva trattazione)

1. Le controversie, sommarie o ordinarie, relative alle materie di cui all'articolo 17, comma 1, devono essere trattate dal giudice con priorità con la sola eccezione dei procedimenti cautelari e di quelli previsti dall'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. La tempestiva trattazione e conclusione delle controversie relative a provvedimenti di cui all'articolo 17, comma 1, è assicurata dai responsabili degli uffici anche con apposite misure organizzative.

Art. 23.

(Licenziamento disciplinare)

1. In caso di licenziamento disciplinare, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Il datore di lavoro non può adottare il licenziamento prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento del provvedimento di contestazione della sanzione da parte della lavoratrice o del lavoratore, durante i quali il lavoratore può comunicare al datore di lavoro di essere intenzionato a scegliere tra il ricorso in giudizio e la promozione della costituzione del collegio di conciliazione ed arbitrato previsto dal sesto comma dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300. La richiesta scritta della promozione della costituzione del collegio deve comunque essere presentata nel termine di venti giorni al competente ufficio provinciale del lavoro.

3. Il licenziamento intimato dal datore di lavoro rimane sospeso fino alla pronuncia da parte del collegio di conciliazione ed arbitrato.

4. In caso di licenziamento per giusta causa, il datore di lavoro adotta il provvedimento della sospensione cautelare.

5. Se il datore di lavoro non consente l'attivazione del collegio di conciliazione ed arbitrato non adempiendo nei termini prescritti agli obblighi su di lui gravanti, ovvero se adisce l'autorità giudiziaria, il licenziamento rimane sospeso fino alla definizione del giudizio.

6. Il collegio si pronuncia entro quarantacinque giorni, determinandosi in mancanza la perenzione del procedimento. È possibile un prolungamento del termine in casi di particolare complessità, documentati da riunioni a cadenza almeno quindicinale. In caso di perenzione del procedimento, la sospensione del licenziamento è revocata e il lavoratore

può adire l'autorità giudiziaria ai sensi dell'articolo 18.

7. La contrattazione collettiva determina i criteri per la liquidazione dei compensi spettanti al terzo componente del collegio scelto di comune accordo tra le parti.

8. Sugli importi monetari riconosciuti a favore della lavoratrice o del lavoratore è riconosciuto il beneficio dell'abbattimento, in misura pari al 50 per cento, dell'aliquota applicabile per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale, nonchè della ritenuta ai fini dell'imposta sul reddito.

Art. 24.

(Fondo per il sostegno degli oneri derivanti da modifiche dei provvedimenti che hanno riconosciuto la legittimità del licenziamento)

1. Con regolamento del Ministro della giustizia è disciplinata l'istituzione di un Fondo, finanziato con modalità fissate dai contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, e destinato a partecipare, anche parzialmente, agli oneri sostenuti per effetto di decisioni che modificano provvedimenti che hanno riconosciuto la legittimità del licenziamento.

2. Al Fondo sono destinate le somme di cui al comma 3 dell'articolo 20.

Art. 25.

(Diritto alla composizione stragiudiziale delle controversie)

1. 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. 26.

(Copertura finanziaria)

1. Ai nuovi e maggiori oneri derivanti dall'attuazione del Capo II della presente legge, valutati in 1,2 miliardi di euro in ragione d'anno, 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 al pubblico nel territorio soggetto a monopolio, sono uniformemente incrementate del 20 per cento.

2. Ai nuovi e maggiori oneri derivanti dall'attuazione del Capo III della presente legge, valutati in 4,5 miliardi di euro in ragione d'anno, si provvede, fino a concorrenza degli importi, mediante parziale utilizzo del gettito derivante dall'incremento al 18 per cento delle aliquote relative ai redditi di capitale di cui alle seguenti disposizioni:

a) articolo 26 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e successive modificazioni;

b) articolo 26-ter del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600;

c) articolo 27 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e successive modificazioni;

d) articolo 5 del decreto-legge 30 settembre 1983, n. 512, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 novembre 1983, n. 649, e successive modificazioni;

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

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

g) articolo 13 del decreto legislativo 21 novembre 1997, n. 461;

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

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

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

m) articolo 7 del decreto legislativo 21 novembre 1997, n. 461, e successive modificazioni;

n) articolo 5 del decreto legislativo 21 novembre 1997, n. 461, e successive modificazioni.

