



DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori ICHINO, BONINO, CHITI, MORANDO, BIANCO, AGOSTINI, ANDRIA, ASTORE, BERTUZZI, BIONDELLI, CABRAS, CARLONI, CAROFIGLIO, CECCANTI, CERUTI, CHIAROMONTE, CHIURAZZI, COSENTINO, DELLA SETA, DEL VECCHIO, D'UBALDO, FIORONI, FISTAROL, FOLLINI, GALPERTI, Maria Pia GARAVAGLIA, GRANAIOLO, LEDDI, LEGNINI, LUSI, MAGISTRELLI, MARCUCCI, Ignazio MARINO, Mauro Maria MARINO, MAZZUCONI, MERCATALI, MILANA, NEGRI, PORETTI, PERDUCA, PERTOLDI, PIGNEDOLI, PINOTTI, PROCACCI, RANDAZZO, Nicola ROSSI, RUSCONI, RUTELLI, SANGALLI, SERRA, SOLIANI, STRADIOTTO, TONINI, VERONESI e ZAVOLI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA L'11 NOVEMBRE 2009

Codice dei rapporti di lavoro. Modifiche al Libro V del codice civile

ONOREVOLI SENATORI. – Il presente disegno di legge si propone di realizzare l'obiettivo di quello «Statuto dei lavori» di cui si discute da ormai quasi un quindicennio nel nostro Paese e sul quale si registrano ampi consensi in linea di principio: l'obiettivo, cioè, di una disciplina legislativa che fissi innanzitutto le protezioni fondamentali proprie del lavoro in qualsiasi sua forma (tutela della salute e sicurezza, assicurazioni antinfortunistica e pensionistica, retribuzione minima oraria, divieto di discriminazioni), poi le protezioni specificamente necessarie per il lavoro svolto in posizione di dipendenza dall'azienda, parzialmente diverse a seconda che la prestazione sia caratterizzata dalla subordinazione in senso tecnico oppure soltanto dai caratteri della continuità e monocommittenza, sia vincolata circa il luogo e il tempo di svolgimento oppure no (telelavoro, lavoro a domicilio), abbia come contropartita soltanto la retribuzione oppure anche addestramento e formazione (apprendistato nelle sue varie possibili forme), abbia carattere professionale o sia svolta fuori mercato e fuori *standard* nell'ambito di programmi locali di servizio alla persona o alla comunità (collaborazioni di pubblica utilità).

Semplificazione e ricodificazione del diritto del lavoro, per la sua universalizzazione e l'ampliamento del suo campo di applicazione effettivo

Passaggio obbligato per realizzare l'obiettivo di cui si è detto è la drastica semplificazione del dettato legislativo nel quale consiste oggi il nostro diritto del lavoro, al fine di renderlo al tempo stesso facilmente leggibile e comprensibile da parte delle decine di mi-

lioni di cittadini che devono farlo vivere concretamente nel tessuto produttivo, ma anche davvero suscettibile di applicazione universale: suscettibile cioè di essere lo strumento per il superamento dei dualismi che caratterizzano il nostro mercato del lavoro attuale: quelli che separano nettamente i protetti dai poco o per nulla protetti, i regolari dagli irregolari, i dipendenti delle imprese medio-grandi da quelli delle piccole, i lavoratori del Centro-Nord da quelli del Mezzogiorno. In coerenza con questo obiettivo fondamentale, il disegno di legge ha l'ambizione di ridurre le migliaia di pagine oggi necessarie per contenere la normativa giuslavoristica – sparsa disordinatamente in numerosissime leggi vigenti – a soli settantuno articoli, collocati nella posizione originariamente propria di altrettanti articoli che disciplinavano il rapporto di lavoro nel codice civile; e collocati il più possibile secondo la stessa sequenza, in modo da ridurre al minimo il «costo di aggiornamento» per gli esperti della materia. È ben vero che a questo «codice del lavoro» ridotto all'essenziale non potranno non aggiungersi alcune norme speciali, soprattutto per il recepimento delle direttive comunitarie più complesse; ma numerosissime (e sovente voluminosissime) altre leggi speciali potranno invece essere utilmente abrogate, senza che con ciò l'efficienza protettiva complessiva dell'ordinamento si riduca: essa anzi ne uscirà ampliata e rafforzata, proprio per effetto della semplificazione.

Come è stato ultimamente sottolineato nel *Decalogue for Smart Regulation* emanato dallo *High Level Group of Independent Stakeholders on Administrative Burdens* (Stoccolma, 12 novembre 2009), la semplicità e leggibilità del testo legislativo non è soltanto

un dato formale, un fatto di stile del linguaggio giuridico. Dalla semplicità e leggibilità dipende la diffusione della conoscenza della norma, quindi l'ampiezza del suo campo di applicazione reale e il suo tasso di effettività. Ogni oscurità della formulazione di una disposizione, ogni difficoltà di lettura, ogni prolissità inutile, ogni rinvio che impedisce l'immediata comprensione e richiede ricerca di altre fonti, ogni dispersione o ripetizione della disciplina di una materia in provvedimenti diversi, ognuno di questi ostacoli aumenta i costi di transazione imposti a coloro che intendono negoziare nel rispetto della legge, riducendone il numero e incrementando il ceto dei consulenti. Per fare solo un esempio, la disciplina legislativa vigente in materia di apprendistato consta di cinque articoli del codice civile, di altri trentatré articoli della legge 19 gennaio 1955, n. 25, cui si sono aggiunti i sette lunghi articoli del decreto legislativo 10 ottobre 2003, n. 276: solo questi ultimi sono composti di 1859 parole; è nostra convinzione che lo stesso livello di protezione possa essere ottenuto – come proposto in questo disegno di legge all'articolo 2130 – con un solo articolo composto di 414 parole. Allo stesso modo, i cinquantasette articoli che nel testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono dedicati alle materie della protezione della gravidanza e puerperio, dei permessi e dei congedi parentali, possono agevolmente essere riassunti in un solo articolo – il 2111, in questo disegno di legge – composto di undici commi.

L'insieme delle norme legislative che disciplinano il rapporto di lavoro in Italia è divenuto, nel corso degli ultimi quattro decenni, così voluminoso e complesso, da renderne pressoché impossibile una compiuta conoscenza in tutti i suoi risvolti non soltanto per i milioni di imprenditori e lavoratori che quotidianamente devono applicarlo,

ma anche per gli stessi avvocati e consulenti del lavoro cui è quotidianamente affidata la consulenza professionale in questo campo. E persino per i giudici del lavoro che si scoprono sovente a ignorare l'esistenza stessa di una disposizione nascosta in uno dei cento e cento commi di un articolo di una legge finanziaria, o nella legge di conversione di un «decreto mille proroghe». Rispetto a questa situazione di patologica ipertrofia, che caratterizza il nostro ordinamento giuslavoristico non soltanto rispetto a quelli di *common law*, ma anche rispetto a quelli dei maggiori paesi europeo-continentali, occorre con urgenza che voltiamo pagina.

Le cause dell'ipertrofia del sistema protettivo

Si può individuare una delle cause di questa ipertrofia e complessità del nostro ordinamento giuslavoristico in un difetto di funzionamento del sistema italiano delle relazioni industriali: abbandonato il vecchio modello, nel quale alla legge si affidava soltanto il compito di generalizzare i contenuti più rilevanti della contrattazione collettiva, la legge ha finito col sostituire in molti campi la contrattazione stessa. Il processo politico di produzione normativa ha visto così alternarsi, nell'ultimo quarantennio, fasi in cui un legislatore *pro-labour* accoglieva le istanze di parte sindacale, sovente in rappresentanza di interessi di categorie particolari di lavoratori, a fasi nelle quali un legislatore *pro-business* accoglieva istanze opposte di parte imprenditoriale, anch'esse sovente proposte in funzione di interessi particolari. La stratificazione alluvionale e disordinata di interventi normativi di segno via via diverso è particolarmente evidente nel capitolo tormentatissimo del contratto a termine (oggi regolato da una legge del 2001 composta da dodici articoli, cui se ne sono aggiunti numerosi altri negli anni seguenti; nel disegno di legge che qui presentiamo la materia è regolata

da un solo articolo – il 2097 composto di sei commi); e nel capitolo forse ancor più tormentato della cassa integrazione guadagni (oggetto attualmente di decine di leggi emanate nell'arco di oltre sessanta anni; nel disegno di legge che qui presentiamo un solo articolo, il 2116, composto di cinque commi). Un fenomeno non dissimile si osserva, del resto, anche nella disciplina del lavoro a tempo parziale, in quella del lavoro intermittente, in quella del trasferimento d'azienda, o in quella degli appalti.

Il superamento di questo modo d'essere della legislazione del lavoro – in coerenza con i principi di chiarezza, comprensibilità, concisione e proporzionalità del volume normativo «alle dimensioni dell'oggetto», enunciati nel citato *Decalogue for Smart Regulation* di Stoccolma – comporta che alla legge sia riservato il compito di stabilire un *corpus* di protezioni essenziali e davvero universali facilmente e direttamente conoscibili da tutti e delle quali possa essere agevolmente imposta l'applicazione in modo generalizzato, lasciandosi alla contrattazione collettiva la fissazione e modificazione nel tempo degli *standard* ulteriori legati alle specificità di settore, regionali e di impresa.

Un'altra causa, non secondaria, dell'ipertrofia e complessità della normativa vigente va individuata in una concezione illiberale della funzione della legge nel settore dei rapporti di lavoro, dovuta a un eccesso di intendimento protettivo. L'idea che ha prevalso fin qui nel nostro Paese – formatasi in una fase storica nella quale il modello dominante era quello della grande impresa fordista in un mercato del lavoro strutturalmente monopsonistico – è quella per cui all'autonomia individuale, in questo settore, deve essere lasciato il minore spazio possibile e ogni aspetto del rapporto deve essere minuziosamente giuridificato mediante legificazione. Nella situazione attuale, caratterizzata da una struttura fortemente pluralista e concorrenziale del mercato del lavoro anche dal lato della domanda, pur non essendo venute

meno tutte le cause di distorsioni monopsonistiche, si sono tuttavia molto allargati gli spazi nei quali l'autonomia individuale svolge sostanzialmente bene la propria funzione e il mercato endoaziendale del lavoro non soffre di distorsioni rilevanti, perché il lavoratore dispone per lo più effettivamente di alternative occupazionali apprezzabili. Si pensi, per esempio, al capitolo già citato della determinazione dell'estensione e della collocazione temporale della prestazione lavorativa nel lavoro a tempo parziale: la disciplina attualmente vigente (risultato del sovrapporsi a quella originaria di stratificazioni legislative del 2000, 2003 e 2007) è articolata in ben tredici articoli, per un totale di 3803 parole; la nostra proposta è di riportare le dimensioni testuali della normativa all'incirca ai suoi livelli originari (1984), riducendole a tre soli commi, per un totale di 117 parole (articolo 2108). Questa opzione è consigliata dall'osservazione che, nella quasi totalità dei casi, il mercato endoaziendale del tempo di lavoro funziona sostanzialmente molto bene e non necessita affatto né di una giuridificazione così capillare della materia, né di ingessature normative quali quelle che sulla materia stessa vengono oggi imposte; mentre, viceversa, l'eccessiva complessità della disciplina legislativa vigente produce un effetto depressivo del tutto ingiustificato e indesiderabile sulla diffusione del lavoro a tempo parziale.

Nell'eccesso di pervasività della disciplina legislativa si esprime talvolta la diffidenza del legislatore nei confronti di una forma di organizzazione del lavoro che, in realtà, per le dimensioni del fenomeno e la sua marginalità rispetto al tessuto produttivo, non presenta alcuna effettiva pericolosità sociale. È questo il caso – per esempio – del cosiddetto «lavoro intermittente», o *job on call*, cui la legge oggi vigente dedica ben otto articoli, per un totale di 1443 parole: se si considerano i costi di transazione che questa normativa impone, in riferimento a rapporti della durata di uno o due giorni, ben può parlarsi

a questo proposito di una regolazione sostanzialmente ostruttiva. È nostra convinzione che nessun danno sociale apprezzabile possa verificarsi col ridurre la disciplina legislativa della materia – come proponiamo nel secondo comma, lettera f), dell'articolo 2097 di questo disegno di legge – a un capoverso di sole trentanove parole.

L'eccesso di pervasività della regolamentazione finisce col porre fuori legge l'accordo tra datore e prestatore (per aspetti di dettaglio del rapporto di lavoro o per rapporti del tutto marginali) e col complicare la vita a entrambe le parti in novantanove casi, per prevenire la possibilità della distorsione che, in un caso su cento, può verificarsi per il comportamento di un imprenditore scorretto. Il rimedio a quel caso isolato deve essere diverso da quello dell'imposizione di una «camicia di Nesso» all'autonomia negoziale delle parti in tutti e cento i casi; in linea generale il vero rimedio può e deve essere costituito da un rafforzamento del potere contrattuale del lavoratore, attraverso l'ampliamento della sua opzione *exit*, cioè dell'alternativa occupazionale rispetto all'azienda dove egli è (o si sente) trattato peggio del dovuto.

L'eccesso di intendimento protettivo, infine, dà luogo talora a bardature normative incompatibili con il normale funzionamento di un'impresa di dimensioni piccole o medie, cioè con il funzionamento della stragrande maggioranza delle nostre imprese: si pensi, per esempio, alla normativa sui permessi e aspettative per il solo fatto della candidatura a elezioni politiche o amministrative, o per l'assistenza a parenti disabili. Col risultato che in queste imprese i lavoratori corretti si astengono dall'utilizzare le facoltà attribuite loro dalla normativa protettiva anche quando vi avrebbero titolo, mentre altrove quelle protezioni diventano fonte di rendite indebite a vantaggio di infime minoranze scorrette di lavoratori dipendenti.

Necessità di «copertura conoscitiva» per ogni nuovo intervento legislativo

Oggi la Costituzione richiede che di ogni nuovo intervento legislativo si indichi la copertura finanziaria; e la dottrina avverte che andrebbe indicata anche la «copertura amministrativa», ovvero l'insieme delle risorse operative necessarie per l'attuazione del programma contenuto nella legge che si intende emanare. Negli ordinamenti più avanzati ci si preoccupa anche di una terza copertura: la «copertura conoscitiva»: più precisamente, ci si preoccupa di tutto quanto è necessario per far sì che il contenuto della nuova legge sia conosciuto da coloro cui esso interessa o cui compete di darvi applicazione. In funzione di questo obiettivo, nei paesi del Nord-Europa è normale che l'emanazione di una legge sia accompagnata da una intensa campagna di comunicazione, mirata a diffondere capillarmente e in modo articolato la conoscenza dei contenuti di ciascuna nuova disposizione, nella consapevolezza che l'effettività della legge stessa dipende in larga parte dal grado della sua penetrazione nella cultura diffusa, dalla sua capacità di generare direttamente, senza bisogno della costosa mediazione degli esperti, nuove sinapsi e sinergie sociali, nuove idee spontanee per nuovi comportamenti individuali e sociali di massa. Ed è evidente che il rischio di «scopertura conoscitiva» di una legge è direttamente proporzionale al suo volume testuale, alla sua complessità e difficoltà di lettura.

Tra le cause dello straordinario tasso di effettività del nostro Statuto dei lavoratori del 1970 va sicuramente annoverata la vasta «copertura conoscitiva» di cui esso beneficiò (soprattutto – ma non soltanto – per merito del movimento sindacale e delle associazioni imprenditoriali): una vera e propria campagna di acculturazione di massa, tanto più efficace quanto più era chiaro e immediatamente comprensibile per milioni di persone il contenuto delle disposizioni in esso conte-

nute. Tra le cause dell'ineffettività delle leggi italiane sul lavoro dei decenni successivi va, all'inverso, annoverato in primo luogo il difetto di copertura conoscitiva, tanto più grave quanto più il testo delle leggi stesse era voluminoso, complesso e di difficile lettura: fino al punto attuale, nel quale il tasso di effettività della legislazione lavoristica è sovente ridotto al lumicino anche perché la conoscenza e la comprensione del suo contenuto sono di fatto impossibili al cittadino, senza la costosa assistenza di esperti. La modesta «copertura conoscitiva» offerta dal movimento sindacale e dalle associazioni imprenditoriali è pressoché totalmente vanificata dalle difficoltà di lettura dei testi legislativi, il cui contenuto, così, non può svolgere la funzione di fecondazione diffusa del tessuto sociale e del tessuto produttivo.

È indispensabile che d'ora in avanti il legislatore, soprattutto nella materia del lavoro, tenga sempre ben presente la necessità di un buon equilibrio tra le risorse disponibili per la copertura conoscitiva delle nuove norme emanate e la complessità e difficoltà di lettura delle stesse.

Superamento del dualismo del sistema

Un effetto assai dannoso di questa legislazione giuslavoristica prolissa, ampollosa, ridondante e onnipervasiva è il disincentivo agli investimenti stranieri nel nostro Paese: un disincentivo fra i tanti, certo, ma non fra i meno rilevanti. Un effetto forse ancora più pernicioso di questa legislazione, però, è costituito dalla fuga sempre più numerosa di datori e prestatori di lavoro nostrani dal campo della sua applicazione, col conseguente formarsi di un'area sempre più estesa di lavoro sottratto alla disciplina ordinaria, meno costoso non soltanto per la disapplicazione degli *standard* di trattamento, ma anche perché esentato dal rilevante costo di transazione gravante sul lavoro regolare. Un ordinamento come il nostro attuale incono-

scibile dal cittadino comune, i cui misteri sono accessibili soltanto attraverso il ministero di una casta di costosi «sacerdoti» (i consulenti legali e del lavoro, i funzionari delle associazioni imprenditoriali e sindacali), è un ordinamento destinato a non radicarsi nella cultura diffusa della cittadinanza, a essere ignorato da tutti coloro che intendono accordarsi onestamente e senza costi indebiti, semplicemente fidandosi l'un dell'altro; ma è un ordinamento destinato a essere diffusamente ignorato anche da coloro che non possono permettersi di accedervi pur avendone bisogno. La contromisura più efficace e appropriata, di fronte a questo fenomeno, non consiste certo nell'aumentare i costi di transazione anche del lavoro atipico, fuori *standard*, rendendo questo pure repulsivo, bensì nel ridurre drasticamente i costi di transazione del lavoro regolare, a parità del suo contenuto protettivo.

Questo si propone il disegno di legge che segue: riscrivere il nostro diritto del lavoro nel modo più semplice, diretto e facilmente leggibile da parte di tutti i cittadini interessati, rendendone più incisivo e suscettibile di applicazione universale il *corpus* protettivo essenziale, ma allo stesso tempo sfrondandolo di tutte le ridondanze dannose, eliminando gli adempimenti burocratici il cui costo complessivo per il sistema supera il beneficio della prevenzione di scorrettezze marginali, evitando gli sconfinamenti in aree dove è bene lasciar operare l'autonomia collettiva e il mercato del lavoro endoaziendale.

L'obiettivo fondamentale di questo disegno di legge è quello del superamento del dualismo del sistema protettivo: poiché il bisogno di protezione nel mercato del lavoro nasce essenzialmente non dalla subordinazione (che è fatto essenzialmente tecnico-giuridico) ma dallo squilibrio di potere contrattuale tipico della situazione di dipendenza economica del prestatore dall'impresa. Quest'ultima è la situazione che viene assunta nel disegno di legge come fattispecie gene-

rale di riferimento del sistema giuslavoristico. In coerenza con questo assunto, il criterio logico fondamentale al quale ci siamo attenuti è il seguente: per un verso, tutte le protezioni che si ritengono inderogabilmente necessarie per i lavoratori subordinati devono essere estese anche agli altri lavoratori operanti in condizioni di effettiva dipendenza economica; per altro verso, le protezioni che si ritengono eccessive per questi ultimi non possono essere considerate inderogabilmente necessarie neppure per i lavoratori subordinati. L'applicazione che abbiamo proposto di questo criterio fondamentale, in riferimento ai singoli istituti del rapporto di lavoro dipendente, è ovviamente opinabile; ma più che le singole soluzioni proposte interessa qui difendere il criterio seguito: se c'è accordo su quello, non sarà difficile affinare e perfezionare le soluzioni relative ai singoli istituti.

Le tecniche normative adottate. a) Novella del codice civile

La parte originariamente dedicata alla disciplina del rapporto di lavoro nel libro V del codice civile constava dei quarantotto articoli compresi tra il 2087 e il 2134, cui si aggiungevano gli articoli 2240-2246 sul lavoro domestico. Il disegno di legge qui proposto mostra che, se si segue con rigore il criterio della massima semplificazione del dettato legislativo compatibile con la completezza del contenuto dispositivo, il «Codice» del rapporto individuale di lavoro può essere interamente espresso in un testo legislativo di dimensioni pressoché identiche a quella parte originaria del codice civile. Più precisamente – per sorprendente che ciò possa apparire – il disegno di legge mostra che la parte essenziale del nuovo diritto dei rapporti individuali di lavoro, sostitutivo di un ordinamento attualmente affidato a migliaia di pagine e decine di migliaia di arti-

coli, può essere contenuta in soli cinquanta-cinque articoli del codice civile.

D'altra parte, il criterio del massimo risparmio dei costi di aggiornamento della conoscenza giuridica per gli addetti ai lavori suggerisce di rispettare non solo le dimensioni, ma anche, nella misura del possibile, la distribuzione originaria della materia disciplinata tra gli articoli del codice: così, per esempio, nella riforma qui proposta la materia della sicurezza e igiene del lavoro è ancora oggetto dell'articolo 2087, la definizione del concetto di subordinazione, oltre che di quello di dipendenza economica, è ancora oggetto dell'articolo 2094, la disciplina delle mansioni e dello *ius variandi* del datore di lavoro si trova ancora nell'articolo 2103, quella delle rinunce e transazioni nell'articolo 2113, quella del licenziamento negli articoli 2118 e 2119, e così via.

Segue. b) Applicazione diretta delle norme dell'ordinamento europeo

Altra opzione di tecnica normativa utile – salve alcune precisazioni e distinzioni necessarie in proposito – in funzione dell'obiettivo della onnicomprensività e semplicità di lettura del *codice del lavoro* qui proposto, è l'applicazione diretta delle norme di matrice sovranazionale per gli aspetti del rapporto di lavoro per i quali l'ordinamento dell'Unione europea detta disposizioni vincolanti per gli Stati membri. La regola dell'applicazione diretta, tuttavia, non consentirà l'eliminazione di tutte le leggi di recepimento delle direttive: si rischierebbe altrimenti, nel tentativo di ridurre la necessità del cittadino di avvalersi di legali e consulenti per l'applicazione dell'ordinamento giuslavoristico nazionale, di aumentare notevolmente la necessità di avvalersi di esperti di diritto comunitario.

Alcune leggi speciali di recepimento delle direttive resteranno pertanto – insieme all'applicazione diretta – uno strumento necessario per l'adeguamento del nostro ordina-

mento nazionale agli *standard* europei: restano, pertanto, in vigore le leggi di recepimento in materia di tutela dell'igiene e sicurezza del lavoro (cui fa da raccordo nel *codice* l'articolo 2087), di parità di trattamento e divieti di discriminazione (cui fa da raccordo l'articolo 2091), di orario di lavoro e riposi (cui fanno da raccordo gli articoli 2107 e 2109). Ma esse dovranno svolgere anche la funzione di «spiegare» il diritto dell'Unione europea, «tradurlo in italiano», renderlo facilmente comprensibile al cittadino. Anch'esse dovranno, pertanto, essere riscritte in forma assai più semplice e sintetica rispetto alla loro forma attuale. In alcuni casi, la trasposizione sintetica delle direttive compiuta in questo nuovo *Codice* è già compiuta ed esauriente: ci riferiamo, in particolare, alle materie dell'obbligo di informazione del datore di lavoro nei confronti del prestatore (articolo 2096), del contratto a termine (articolo 2097), del lavoro a tempo parziale (articolo 2108) e del trasferimento d'azienda (articolo 2112), del licenziamento collettivo (articolo 2119, settimo comma), del distacco transnazionale del lavoratore (articolo 2124, secondo e terzo comma) e della somministrazione di lavoro (articolo 2127). La sinteticità della riformulazione, peraltro, non pregiudica il livello di tutela comune; la completezza delle disposizioni del *Codice* rispetto alle fonti sovranazionali da esse recepite è infatti assicurata da una apposita clausola di salvaguardia e «di chiusura», contenuta nell'articolo 2086, in base alla quale per gli aspetti non disciplinati dal *Codice* le disposizioni dell'Unione europea trovano comunque diretta applicazione.

La riforma del diritto sindacale: rinvio

La stessa tecnica della novella del codice civile applicata in riferimento alla disciplina del rapporto individuale di lavoro può - e a nostro avviso deve, per motivi identici a quelli esposti sopra - essere adottata per la

riforma della disciplina dei rapporti collettivi, necessaria per voltare definitivamente pagina rispetto a sessant'anni di «diritto sindacale transitorio». A quella riforma è dedicato un disegno di legge (n. 1872 del 2009, recante la sostituzione degli articoli da 2063 a 2078 del codice civile) che viene presentato contemporaneamente a questo, ma separatamente, poiché esso presuppone una legge costituzionale per la riformulazione dei tre ultimi commi dell'articolo 39 della Costituzione.

Struttura del nuovo Codice del lavoro

Il *Codice del lavoro* risultante dalla novella qui proposta degli articoli 2082-2134 del Codice civile si compone di cinque sezioni. La prima è dedicata alla nozione e ai principi generali in materia di impresa. La seconda contiene i principi e regole di carattere generalissimo, applicabili a qualsiasi forma di lavoro umano. La terza contiene la disciplina generale dei rapporti di lavoro subordinato o dipendente. La quarta contiene la disciplina dei rapporti a contenuto formativo. La quinta contiene la disciplina delle collaborazioni di pubblica utilità.

SEZIONE I - Dell'imprenditore

Articolo 2082 - *Imprenditore*. Articolo 2083 - *Piccolo imprenditore*.

Mentre viene mantenuta invariata la definizione della nozione generale di imprenditore originariamente contenuta nel primo dei due articoli, la definizione della nozione di piccolo imprenditore viene integrata con un criterio di distinzione di questa figura da quella del lavoratore autonomo di cui all'articolo 2222: il criterio distintivo viene indicato nella prevalenza del valore del capitale utilizzato nell'attività economica rispetto al valore del lavoro personale ad essa dedicato.

Articolo 2084 - *Libertà di impresa*. Articolo 2085 - *Vigilanza pubblica sulla gestione delle imprese*. I due articoli, che nella formulazione originaria del codice sono dedicati - nello spirito dell'ordinamento corporativo - all'affermazione della funzionalizzazione dell'impresa "all'interesse unitario dell'economia nazionale", vengono riscritti in modo da coordinarli con i principi della libertà di impresa e del mercato concorrenziale, propri del nostro ordinamento costituzionale e di quello europeo.

SEZIONE II - *Disciplina comune a tutti i rapporti di lavoro*

Articolo 2086 - *Diritto dell'Unione europea*. È la norma che assicura l'applicabilità diretta delle disposizioni di fonte europea, nel nostro ordinamento interno.

Articolo 2087 - *Tutela delle condizioni di lavoro e della riservatezza del lavoratore*. La felice formulazione originaria dell'articolo viene aggiornata con il riferimento alla protezione della *privacy*. Quelle della sicurezza e della riservatezza sono due tra le poche materie nelle quali il nuovo *codice* non può assorbire in sé l'ingente materiale normativo necessario per l'adeguamento dell'ordinamento interno ai vincoli comunitari: restano dunque in vigore, a lato del *codice*, le leggi speciali in materia di igiene nei luoghi di lavoro e prevenzione antinfortunistica. Il riferimento all'imprenditore, contenuto nell'articolo 2087 attualmente in vigore, è sostituito con il riferimento al «titolare dell'azienda», al fine di allargare nella misura massima possibile il campo di applicazione della norma protettiva: secondo la migliore dottrina, infatti, la nozione di azienda non è legata a quella di impresa, bensì si estende a comprendere qualsiasi contesto ambientale-strumentale nel quale la prestazione lavorativa si collochi. D'altra parte, laddove la prestazione non si collochi in un contesto ambientale-strumentale di cui sia titolare il cre-

ditore, non avrebbe senso accollare a quest'ultimo un obbligo di protezione della sicurezza e riservatezza del lavoratore (salve le disposizioni circa la possibile nocività dei materiali nel lavoro a domicilio, che sono oggetto di una disposizione *ad hoc* nel comma 2 dell'articolo 2123).

Articolo 2088 - *Età minima, capacità giuridica e tutela del lavoro minorile*. L'articolo si limita a riprendere, semplificandola, la disciplina vigente, secondo quella che appare la sua migliore interpretazione e integrandola con una possibilità di delega limitata e controllata, secondo il modello offerto dall'articolo L. 337-3 del *Code de l'éducation* francese.

Articolo 2089 - *Assicurazione generale contro gli infortuni e le malattie professionali*. L'articolo si limita a enunciare il principio generale già vigente, rinviando per la disciplina specifica a normativa da emanarsi con decreto del Presidente della Repubblica su proposta elaborata dal Cnel e approvata dal Consiglio dei Ministri. È questa la prima di una serie di disposizioni con le quali ci si propone di restituire e rafforzare il ruolo attribuito al Cnel dalla Costituzione (v. anche articoli 2090 e 2092).

Articolo 2090 - *Assicurazioni generali per vecchiaia, invalidità, disoccupazione, malattia e maternità*. Anche questo articolo si limita a enunciare i principi generali già vigenti, con rinvio analogo a quello di cui all'articolo precedente e con l'estensione (comma 4) del principio di automaticità delle prestazioni previdenziali a tutta l'area del lavoro economicamente dipendente.

Articolo 2091 - *Parità di trattamento e divieti di discriminazione*. Anche questo articolo si limita a enunciare i principi generali già vigenti, rinviando per la normativa ulteriore alle leggi di recepimento delle direttive europee sulla materia (che non vengono abrogate).

Articolo 2092 – *Compenso orario minimo*. A differenza degli articoli precedenti, questo introduce un istituto del tutto nuovo nel nostro ordinamento. Osserviamo in proposito che lo *standard* retributivo minimo, pur essendo espresso in riferimento all'estensione temporale della prestazione, ben si presta a essere assunto dal giudice come ragionevole parametro anche per il controllo dell'entità minima di compensi di lavoro autonomo riferiti soltanto al risultato di una attività che comunque abbia una estensione temporale apprezzabile. Il riferimento, nel comma 2, alla possibilità di una differenziazione dello *standard* minimo in relazione alle differenze del costo regionale della vita appare opportuno in considerazione delle importanti esperienze che si registrano in proposito nel panorama internazionale (per esempio nella Repubblica Federale Tedesca), ma non implica ovviamente alcun vincolo in proposito per il Governo.

Articolo 2093 – *Servizi nel mercato del lavoro*. L'articolo riprende, con qualche opportuna semplificazione, la disciplina vigente, coordinandola con la nuova disciplina della mediazione tra domanda e offerta di servizi alla persona e alla comunità, di cui all'articolo 2132.

SEZIONE III – *Disciplina del lavoro dipendente e del lavoro subordinato*

Questa sezione detta la disciplina specifica del lavoro subordinato e più in generale del lavoro in posizione di dipendenza economica dall'impresa, la cui definizione è contenuta nell'articolo 2094. Qui le norme applicabili al solo lavoro subordinato sono quelle relative allo *ius variandi* del datore di lavoro in materia di mansioni (articolo 2103) o in materia di collocazione temporale della prestazione lavorativa (articolo 2107, comma 4), quella relativa all'assoggettamento pieno della prestazione lavorativa al potere direttivo del creditore (articolo 2104, comma 2), quella relativa alla facoltà di scelta del *soft-*

ware informatico nei rapporti di telelavoro (articolo 2123, comma 3) e quella relativa al distacco del lavoratore presso azienda diversa (articolo 2124); tutte le altre si applicano indifferentemente a tutti i rapporti di lavoro caratterizzati da dipendenza economica del prestatore nei confronti dell'impresa. La sezione è articolata come segue.

Articolo 2094 – *Subordinazione e dipendenza*. La norma, in coerenza con l'articolo 35 della Costituzione e con l'ispirazione generale della riforma, mira ad allargare la fattispecie di riferimento del diritto del lavoro a tutto il lavoro che si svolge in situazione di sostanziale dipendenza economica del prestatore dal creditore, in considerazione dello squilibrio di potere negoziale che tipicamente connota tale situazione. I parametri utilizzati per la delimitazione dell'area del lavoro dipendente assoggettato alla protezione inderogabile dettata da questa sezione sono gli stessi utilizzati nel disegno di legge n. 1481/2009, recante norme per il superamento del dualismo del mercato del lavoro.

Articolo 2095 – *Inquadramento professionale*. L'articolo recepisce l'orientamento dottrinale e giurisprudenziale migliore, secondo il quale anche la categoria professionale (al pari di quella sindacale) non precede il contratto collettivo, essendo al contrario quest'ultimo che la istituisce e ne definisce i confini.

Articolo 2096 – *Assunzione e periodo di prova*. I primi due commi sostituiscono i 5 articoli e 13 commi del decreto legislativo n. 152/1997, col quale è stata recepita la direttiva comunitaria n. 91/533 sugli obblighi di informazione nei confronti del lavoratore circa le condizioni contrattuali.

Articolo 2097 – *Contratto a termine*. L'articolo contiene una disciplina più restrittiva di quella attualmente vigente per il secondo contratto a tempo determinato fra le stesse parti, in stretta connessione con la nuova e più flessibile disciplina dei licenziamenti

per motivi oggettivi contenuta negli articoli 2118-2120. Quanto al primo contratto a termine, esso viene lasciato libero in conformità con la disciplina europea, anche in considerazione del fatto che la tutela della stabilità nel primo anno del rapporto a tempo indeterminato si riduce alla sola indennità di licenziamento pari a una mensilità. Al fine di parreggiare maggiormente le due situazioni, una analoga indennità di cessazione del rapporto a termine è posta a carico del datore di lavoro o committente nel caso in cui il rapporto stesso non si converta in rapporto a tempo indeterminato. Il periodo di rapporto a termine – al pari del periodo di lavoro temporaneo tramite agenzia, di cui all'articolo 2127 – resta comunque computabile nell'anzianità di servizio ai fini della protezione crescente della stabilità, a norma dell'articolo 2119.

Articolo 2098 – *Collocamento dei disabili*. L'articolo sostituisce, senza alterarne gli *standard* di protezione, la legge 12 marzo 1999, n. 68.

Articolo 2099 – *Retribuzione*. L'articolo, oltre a ribadire la necessità di rispetto dello *standard* retributivo orario minimo, raccoglie, semplificandole, le disposizioni vigenti circa le modalità di corresponsione e documentazione del corrispettivo pagato al lavoratore e gli orientamenti giurisprudenziali consolidati circa la possibilità di pagamento a mezzo assegno circolare o bonifico bancario.

Articolo 2100 – *Usi aziendali e concorrenza di fonti negoziati in materia retributiva*. Dottrina e giurisprudenza si sono lungamente affaticate sulla questione se e come il titolare di un'azienda possa porre termine a propri comportamenti reiterati nel tempo, dai quali sia derivato un beneficio per la generalità dei lavoratori. I primi due commi dell'articolo si propongono di risolvere la questione in modo pragmatico, discostandosi dall'orientamento giurisprudenziale più re-

cente che equipara tali comportamenti a patteggiamenti collettivi e qualificandoli invece come manifestazioni di volontà negoziale per *facta concludenda*, operanti sul piano individuale nei confronti dei lavoratori beneficiari dei comportamenti stessi, suscettibili di recesso anche in costanza del rapporto di lavoro individuale. Il terzo e quarto comma dell'articolo recepiscono invece l'orientamento giurisprudenziale e dottrinale nettamente dominante in materia di assorbimento tra voci retributive omogenee, ribadendo comunque la sovranità dell'autonomia negoziale collettiva e individuale in proposito.

Articolo 2101 – *Pagamento della retribuzione a mezzo di buoni-lavoro*. Questo articolo sostituisce la normativa originariamente posta con l'articolo 70 del decreto legislativo n. 276/2003 in materia di «lavoro accessorio, poi sostituita e integrata a più riprese, con il decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e con il decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33. La disciplina vigente lega questa forma di retribuzione a un tipo legale a sé stante di contratto di lavoro (il «lavoro accessorio»), consentito per tutte le categorie di prestatori nei settori del lavoro domestico, di giardinaggio e pulizia, di insegnamento privato supplementare, nelle manifestazioni fieristiche e nelle situazioni di emergenza; al di fuori di questi settori, esso è consentito soltanto a giovani sotto i 25 anni, pensionati e «casalinghe». L'idea cardine della nuova disciplina qui proposta attinge principalmente all'esperienza francese – che ci sembra straordinariamente positiva – degli *chèques emploi-service universels-CESU*, introdotti in quell'ordinamento nel 2005 e dal 2008 disciplinati dagli articoli L1271-1 e L1271-5 del *Code du Travail*. Al pari della disciplina d'oltr'Alpe, l'articolo qui in esame considera il buono-lavoro non come elemento peculiare di un tipo di contratto di la-

voro a sé stante, bensì soltanto come forma semplificata di retribuzione per alcune forme di lavoro (servizi alla persona o alla famiglia, ivi compreso l'insegnamento privato, lavori stagionali agricoli o nei settori del turismo o della ristorazione) nelle quali la massima semplificazione degli adempimenti amministrativi e conseguente riduzione dei costi di transazione appare molto utile per un'azione efficace di contrasto al lavoro nero. Il buono-lavoro incorpora il contributo previdenziale e l'imposta sul reddito, che si considera determinata e assolta a titolo definitivo nel caso in cui il lavoratore nel corso dell'anno non abbia un reddito superiore a 13.000 euro (soglia, questa, determinata in correlazione con un'altra iniziativa legislativa, volta a una drastica riduzione dell'imposta sui redditi di lavoro di fascia bassa); altrimenti l'imposta dovrà essere oggetto di rideterminazione sulla base della dichiarazione dei redditi, dovuta dalla persona interessata. L'utilizzazione dei buoni-lavoro per il pagamento della retribuzione non esenta, dunque, il datore di lavoro o committente dal rispetto degli obblighi altrove posti dal *Codice* per il tipo di contratto utilizzato: si applicheranno soltanto le esenzioni dagli adempimenti formali disposte a favore del datore di lavoro domestico (articoli 2096, comma 5, e 2099, comma 1), nonché per il caso di contratto a termine di durata brevissima, o di durata breve per servizi alla famiglia (articolo 2097, comma 1, lettere *f*) e *g*). Resta da osservare peraltro che – stante l'equiparazione, nell'area della dipendenza economica come definita dall'articolo 2094, del regime di contribuzione previdenziale delle collaborazioni continuative autonome rispetto al lavoro subordinato – i buoni-lavoro possono essere utilizzati anche dagli enti pubblici locali per la retribuzione dei collaboratori impegnati nelle forme di servizio alle famiglie o alla collettività disciplinate dagli articoli 2132-2134.

Articolo 2102 – *Luogo della prestazione, trasferta e trasferimento*. L'articolo, oltre a integrare la disciplina dello *ius variandi* del datore di lavoro circa la collocazione spaziale della prestazione in riferimento al caso della trasferta, non contemplata dalla legge vigente, la coordina con la nuova disciplina del licenziamento per motivi organizzativi, di cui agli articoli 2119 e 21120: lo stesso «filtro» economico automatico della giustificatazza del licenziamento dettato da esigenze aziendali si applica in tal modo in materia di trasferimento del lavoratore.

Articolo 2103 – *Mansioni del lavoratore*. L'articolo unifica e aggiorna la disciplina vigente della materia, accogliendo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali prevalenti circa l'esercizio dello *ius variandi* datoriale in relazione all'obsolescenza tecnologica delle mansioni.

Articolo 2104 – *Diligenza del prestatore di lavoro*. L'articolo unifica e aggiorna la disciplina vigente della materia, accogliendo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali che ci appaiono meglio corrispondenti alle esigenze di conciliazione della protezione del lavoro con la protezione delle esigenze di buon andamento dell'azienda.

Articolo 2105 – *Divieto di concorrenza e obblighi di segreto*. Anche questo articolo unifica e aggiorna la disciplina vigente della materia, accogliendo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali largamente prevalenti.

Articolo 2106 – *Sanzioni disciplinari*. Anche questo articolo unifica e aggiorna la disciplina vigente della materia, accogliendo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali largamente prevalenti.

Articolo 2107 – *Orario di lavoro*. Qui e nell'articolo 2109 sono enunciati soltanto i principi generali in materia di determinazione dell'estensione e collocazione temporale della prestazione lavorativa, rimanendo

in vigore il decreto legislativo n. 66/2003 di recepimento della direttiva comunitaria n. 104/1993.

Articolo 2108 - *Rapporto di lavoro a tempo parziale e lavoro ripartito*. È qui sintetizzata in 5 commi, per un totale di 301 parole, la disciplina del *part-time* e del *job sharing*, che nella legislazione attualmente vigente occupa complessivamente 17 articoli (13 per il *part-time*, 5 per il *job sharing*), per un totale di circa 4500 parole.

Articolo 2109 - *Riposo domenicale, festivo e annuale*. L'articolo unifica e aggiorna la disciplina vigente della materia, accogliendo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali largamente prevalenti.

Articolo 2110 - *Impedimenti personali alla prestazione lavorativa*. A differenza dei precedenti, questo articolo innova profondamente la disciplina della malattia del lavoratore, per la parte relativa alla relativa documentazione e verifica. Considerata la (indebita, ma difficilmente evitabile) facilità - per non dire automaticità - con la quale i medici curanti sono soliti rilasciare i certificati di malattia di breve o brevissima durata, la nuova disposizione limita l'onere del prestatore in proposito alla mera comunicazione tempestiva al datore di lavoro, imponendo però al prestatore stesso, per le assenze di durata superiore a una settimana o per il caso del ripetersi di assenze di breve durata, l'onere della fornitura al servizio ispettivo (vincolato al segreto professionale in proposito) di una relazione sulla natura dell'infermità e le terapie praticate. In materia di trattamento economico di malattia, periodo di comporto e recesso del datore per superamento del termine, la disposizione è modellata sugli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali dominanti.

Articolo 2111 - *Maternità, paternità e congedi parentali*. L'articolo si limita a raccogliere e semplificare nella loro esposizione testuale, senza in alcun modo alterare nella

sostanza, le protezioni disposte dai 57 articoli del testo unico attualmente in vigore (decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151) che disciplinano la stessa materia.

Articolo 2112 - *Trasferimento di azienda*. L'articolo unifica la disciplina della materia, attualmente suddivisa tra l'articolo 2112 del codice civile e l'articolo 47 della legge n. 428/1990, di recepimento della direttiva comunitaria n. 2001/32.

Articolo 2113 - *Rinunzie e transazioni*. L'articolo sintetizza la disciplina vigente della materia, recependo l'orientamento giurisprudenziale e dottrinale nettamente predominante circa la distinzione tra i casi di nullità e quelli di annullabilità della pattuizione dismissiva.

Articolo 2114 - *Diritto del lavoratore alla riservatezza*. In questo e nell'articolo successivo sono riuniti e sintetizzati principi e regole contenuti nello Statuto dei lavoratori del 1970 e nella legislazione successiva, con recepimento degli orientamenti interpretativi del Garante.

Articolo 2115 - *Controlli del datore di lavoro*. Si segnala, in particolare, l'aggiornamento della disciplina dei controlli a distanza, originariamente dettata dall'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori del 1970, in riferimento alla strumentazione informatica e telematica.

Articolo 2116 - *Sospensione della prestazione nell'interesse del datore di lavoro o committente*. A questo proposito va osservato che, all'origine (nel 1945), la Cassa integrazione guadagni venne istituita come assicurazione a vantaggio degli operai, a fronte del rischio di sospensione del lavoro e della relativa retribuzione decisa unilateralmente dal datore di lavoro, rischio che l'ordinamento faceva gravare sui salariati e non sugli stipendiati, protetti dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 1825/1924 sull'impiego privato. Solo in seguito, con l'estensione del re-

gime della Cassa integrazione guadagni anche agli impiegati (1968) e la legge sulla «garanzia del salario» del 1975, le due posizioni sono venute di fatto assimilandosi l'una all'altra, senza peraltro che sia mai intervenuto un chiarimento legislativo esplicito sulla questione. Per altro verso, l'esperienza dei comitati paritetici provinciali per l'erogazione dell'integrazione salariale ordinaria insegna come sia praticamente impossibile il controllo sui motivi addotti dall'imprenditore per la sospensione della prestazione: se si escludono i casi di forza maggiore, le altre «cause integrabili» sono riconducibili alla nozione di «situazioni in cui l'imprenditore preveda che per un certo periodo la normale prosecuzione dello scambio lavoro/retribuzione avverrebbe in perdita» (trattandosi di una previsione, essa è per definizione non dimostrabile); col risultato che, di fatto, usufruiscono dell'intervento ordinario della Cassa integrazione in misura nettamente prevalente le imprese di dimensioni medio-grandi, che hanno maggiore capacità di influenza su quegli organismi provinciali, configurandosi così il premio assicurativo almeno in parte come una tassa a carico delle imprese medio-piccole, a vantaggio di quelle di dimensioni maggiori. La riforma qui proposta, recependo l'elaborazione dottrinale e l'orientamento giurisprudenziale nettamente prevalenti sulla materia, afferma il diritto di tutti i lavoratori dipendenti nei confronti dei rispettivi datori di lavoro o committenti, in caso di sospensione della prestazione da questi disposta, al trattamento di «integrazione salariale», che deve comunque sempre essere erogato dall'imprenditore. Si universalizza così questo diritto dei lavoratori dipendenti, e al tempo stesso si qualifica senz'altro la Cassa integrazione guadagni come una forma di assicurazione a vantaggio delle imprese, invece che a vantaggio dei lavoratori. Coerente con questa qualificazione sarebbe la trasformazione della provvidenza in assicurazione di natura privatistica, con libertà per le singole imprese di decidere se

stipularla o no e di scegliere la compagnia assicuratrice con cui stipularla. Senonché la marcata asimmetria informativa tra assicuratore e singolo aspirante assicurato circa il rischio effettivo (per cui chi liberamente chiede di assicurarsi si segnala come soggetto più a rischio della media), unita all'ampio margine di *moral hazard* difficilmente eliminabile nella fase di esecuzione del contratto assicurativo, costituiscono probabilmente ostacoli insormontabili per l'attivarsi di un mercato concorrenziale in questo campo. La soluzione semplificatrice e razionalizzatrice che proponiamo si riassume dunque nei punti seguenti: *a)* assicurazione generale obbligatoria presso l'Inps per tutte le imprese del settore industriale soggette alla limitazione ordinaria della facoltà di recesso (imprese con più di 15 dipendenti); *b)* copertura assicurativa – sostitutiva di quella che oggi viene indicata come «integrazione ordinaria» – della durata massima di 260 giorni nell'arco di due anni, limitata a tre quarti della retribuzione che viene corrisposta al dipendente per il periodo di sospensione, in modo che il 25 per cento rimanente a carico dell'impresa, pari al 20 per cento dell'ultima retribuzione piena del lavoratore, funga da filtro automatico contro l'abuso della sospensione (ponendosi così fine all'ipocrisia del «controllo delle cause integrabili» da parte dei comitati paritetici provinciali); *c)* rafforzamento del filtro mediante l'istituzione di un premio *bonus/malus*, variabile in relazione alla «sinistrosità» dell'impresa assicurata e mediante la comminatoria di restituzione del rimborso ricevuto nel caso di mancata ripresa effettiva del lavoro al termine della sospensione, per la durata di almeno due mesi; *d)* possibilità di estensione dell'obbligo di assicurazione presso l'Inps a settori diversi da quello industriale, mediante contratto collettivo con efficacia generale ex articolo 2071 (si veda in proposito il disegno di legge n. 1872 del 2009 sul diritto sindacale, collegato a questo); *e)* intervento ulteriore a carico dell'Erario – sostitutivo di

quella che oggi viene indicata come «integrazione straordinaria» nelle situazioni di crisi formalmente accertate dal Governo, per il periodo massimo di un anno di protrazione della sospensione oltre i 260 giorni nel biennio, con copertura limitata a sette ottavi della retribuzione che viene corrisposta al dipendente, in modo che la differenza (pari al 10 per cento dell'ultima retribuzione) resti a carico dell'impresa. In entrambi i casi, sia di intervento ordinario a norma del comma 4, sia di intervento straordinario di cui al comma 5, il filtro contro i possibili abusi è rafforzato dalla comminatoria della restituzione dell'importo da parte dell'imprenditore nel caso in cui, dopo la cessazione della sospensione, il lavoro non riprenda per la durata di almeno due mesi.

Articolo 2117 – *Recesso del prestatore di lavoro*. Sulla nuova disciplina delle dimissioni del lavoratore contenuta nell'articolo 2117 rinviando alla relazione introduttiva al disegno di legge n. 884/2008, dal quale essa è interamente ripresa.

Articolo 2118 – *Recesso del datore di lavoro o committente*. Articolo 2119 – *Licenziamento per motivo economico, tecnico od organizzativo*. La disciplina del licenziamento contenuta nei nuovi articoli 2118 e 2119 ricalca sostanzialmente il progetto delineato nel disegno di legge atto Senato n. 1481 della presente legislatura (alla cui relazione introduttiva rinviando): in aderenza a quel progetto, l'articolo 3 di questo disegno di legge precisa che la nuova disciplina è destinata ad applicarsi soltanto ai rapporti di lavoro costituiti dopo l'entrata in vigore della legge, restando pertanto applicabile ai rapporti di lavoro precedentemente instaurati la cosiddetta «tutela reale» di cui all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori del 1970 nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, la cosiddetta «tutela obbligatoria» nelle unità produttive minori. Ciò allo scopo di sdrammatizzare, da un lato, il passaggio dal vecchio sistema di protezione della stabilità

del lavoro al nuovo, ispirato al modello nord-europeo della *flexsecurity*, dall'altro lato poter offrire alle nuove generazioni di lavoratori dipendenti un regime di protezione unitario.

Articolo 2120 – *Assistenza nel mercato del lavoro al lavoratore licenziato*. L'assicurazione contro la disoccupazione qui prevista, ispirata al modello danese, può essere assolta dalle imprese in tutto o in parte mediante la stipulazione con l'Inps del contratto di assicurazione di cui all'articolo 3, oppure in qualsiasi altra forma ritenuta opportuna, ferma restando la garanzia predisposta dal comma 7 per il caso di insolvenza dell'impresa e difetto di altre forme assicurative. Ragioni di opportunità consigliano di esentare dall'obbligo di sostegno del reddito del dipendente licenziato le aziende che occupino complessivamente più di 15 dipendenti nella stessa unità produttiva, oppure complessivamente più di 60, cioè quelle attualmente escluse dall'ambito di applicazione del regime di «tutela reale» contro il licenziamento di cui all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. L'estensione progressiva del sistema di sostegno del reddito disposto dall'articolo 2120 ai lavoratori licenziati dalle imprese di minori dimensioni dovrà essere realizzata mediante l'incentivazione della sperimentazione volontaria da parte delle imprese stesse del nuovo sistema, con un congruo finanziamento a carico dell'Erario, come previsto nel citato disegno di legge n. 1481. Rispetto a quanto previsto in quel disegno di legge, il cui campo di applicazione è limitato alle imprese che volontariamente attivano il nuovo regime in via sperimentale, abbiamo ritenuto opportuno qui ridurre il periodo di copertura da quattro a tre anni, in considerazione del fatto che qui la nuova disposizione è destinata ad avere fin da subito applicazione generale per i nuovi rapporti di lavoro. Il requisito di anzianità aziendale, necessario per il godimento

del trattamento complementare di disoccupazione è inoltre aumentato a due anni.

Articolo 2121 – *Accantonamento per trattamento di fine rapporto o previdenza complementare*. Questo articolo riproduce, semplificandola (ma senza alterarne il contenuto se non molto marginalmente, e solo per eliminare complicazioni inutili) la disciplina del trattamento di fine rapporto oggi vigente.

Articolo 2122 – *Indennità in caso di morte*. Vale per questo articolo quanto annotato in riferimento al precedente.

Articolo 2123 – *Lavoro a domicilio e telelavoro*. Dottrina e giurisprudenza si sono a lungo affaticate sulla questione della qualificazione del contratto di lavoro a domicilio; questione che non può dirsi definitivamente superata neppure dopo l’emanazione della legge 18 dicembre 1973, n. 877, che oggi disciplina ancora la materia e nella quale è stata giustamente ravvisata un’espressione della tendenza all’espansione del campo di applicazione del diritto del lavoro ad aree adiacenti ma non comprese in quella del lavoro subordinato tradizionale. Nel quadro della riforma qui proposta quella questione viene facilmente superata con l’applicazione del criterio della dipendenza economica, come definito nell’articolo 2094: in base a tale criterio è agevole la sussunzione nel concetto di lavoro dipendente della quasi totalità del lavoro a domicilio nella sua configurazione tradizionale, mentre i casi di lavoro manifatturiero a domicilio in condizioni di pluricomittenza dovranno essere correttamente sussunti nel concetto di lavoro autonomo artigiano. L’elemento distintivo che caratterizza il lavoro manifatturiero a domicilio tradizionale rispetto al lavoro subordinato ordinario, ovvero il non assoggettamento della prestazione al vincolo del coordinamento spazio-temporale rispetto all’organizzazione aziendale del committente, caratterizza anche la forma più moderna di collaborazione che va sotto il nome di telelavoro:

in riferimento a questa si è ritenuto opportuno individuare nell’attribuzione del potere contrattuale di scelta del *software* informatico al creditore della prestazione l’elemento ulteriore necessario perché la prestazione stessa si configuri come subordinata. Lo stesso elemento ovviamente non è, invece, necessario per la qualificazione del contratto in termini di lavoro dipendente.

Articolo 2124 – *Distacco del lavoratore*. Il secondo e il terzo comma disciplinano la materia in precedenza regolata dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 72, con il quale è stata recepita la direttiva comunitaria n. 96/71/CE.

Articolo 2125 – *Patto di non concorrenza*. L’articolo riproduce la norma contenuta nel codice del 1942, con il necessario aggiornamento in relazione al processo di globalizzazione che ha investito gran parte del nostro sistema economico.

Articolo 2126 – *Prestazione di atto con violazione di legge*. L’articolo riproduce la norma contenuta nel codice del 1942, con marginali aggiustamenti puramente formali.

Articolo 2127 – *Somministrazione di lavoro. Interposizione irregolare o fraudolenta*. L’articolo riproduce, con modesti interventi di semplificazione, la disciplina della fornitura di manodopera e dell’interposizione irregolare o fraudolenta originariamente contenuta nella legge 25 giugno 1997, n. 196, poi ripresa dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (che viene abrogato all’articolo 6). Di quest’ultimo decreto legislativo viene riproposta anche la norma che consente la somministrazione a tempo indeterminato – cosiddetto *staff leasing* –, abrogata nel 2007 perché erroneamente qualificata come una forma di lavoro precario, mentre si tratta di una forma di organizzazione del lavoro che coniuga efficacemente una forte stabilità del rapporto di lavoro con la flessibilità delle strutture produttive: essa si pone pertanto pienamente in linea con la filosofia

della *flexsecurity*, cui anche la disciplina del recesso del datore di lavoro contenuta negli articoli 2119-2120 si ispira. Anche i tre commi finali dell'articolo, in materia di interposizione irregolare e di interposizione fraudolenta, riproducono, con qualche modesta semplificazione puramente formale, la disciplina della materia contenuta nel citato decreto legislativo n. 276 del 2003.

Articolo 2128 – *Appalto dipendente e appalto interno*. L'articolo disciplina la materia già regolata dall'articolo 29 del citato decreto legislativo n. 276 del 2003 e le norme che sono poi ripetutamente intervenute a modificarlo o integrarlo (in particolare l'articolo 6 del decreto legislativo n. 251/2004, il comma 28 dell'articolo 35 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, il comma 911 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007), facendo anche in questa materia applicazione coerente del criterio della dipendenza economica dell'appaltatore dal committente per l'individuazione dell'area nella quale è ragionevolmente necessario un intervento protettivo, per correggere gli effetti dello squilibrio di potere contrattuale effettivo che tipicamente si manifesta in questa situazione. Un'altra fattispecie in riferimento alla quale il rafforzamento della protezione dei dipendenti dell'appaltatore si giustifica è quella dell'appalto di servizi a carattere continuativo la cui esecuzione si colloca fisicamente all'interno dell'azienda del committente, verificandosi in questo modo uno degli elementi individuati dalla letteratura in argomento come tipici del fenomeno del *coemployment*. Quanto al contenuto della protezione disposta, esso consiste nella stessa regola di corresponsabilità tra committente e appaltatore o subappaltatore, che è posta dalla legge oggi vigente. Il campo di applicazione di questa regola è, per un verso, limitato al caso dell'appalto di servizi a carattere continuativo e in parti-

colare al caso in cui l'appaltatore opera in posizione di dipendenza dal committente (anche in considerazione della sostanziale inapplicabilità o irragionevolezza dell'applicazione della regola stessa alla generalità degli appalti); per altro verso il campo di applicazione è esteso ai contratti di trasporto, che per l'aspetto che qui interessa ben possono assimilarsi all'appalto di servizi. Viene chiarita meglio l'estensione della corresponsabilità solidale anche al caso del subappalto, sempre sotto condizione della posizione di dipendenza economica del subappaltatore. Restano immutate rispetto alla legislazione oggi vigente sia l'esclusione dell'appalto nel quale la parte committente sia una persona fisica non esercente attività professionale o imprenditoriale, sia il termine di decadenza biennale per l'azione di corresponsabilità solidale del committente, sia infine la disciplina della responsabilità del committente per l'igiene e la sicurezza dei lavori dati in appalto, di cui all'articolo 26 del decreto legislativo n. 81 del 2008. Non ci sembra, infine, opportuno, riprodurre la norma definitiva contenuta nell'articolo 29 del decreto legislativo n. 276 del 2003 per la distinzione tra appalto di servizi *labour intensive* e somministrazione di lavoro: può infatti ormai considerarsi acquisita, in dottrina e giurisprudenza l'ammissibilità di questo genere di appalti, nel quale l'elemento strumentale è prevalentemente immateriale e il *know-how* imprenditoriale dell'appaltatore si esprime soprattutto sul piano della selezione, organizzazione e direzione della manodopera (quello che nei Paesi anglosassoni è chiamato *labour contract*).

Articolo 2129 – *Rapporto di lavoro alle dipendenze di amministrazioni pubbliche*. – Nella situazione attuale, nella quale dopo un quindicennio di avvicinamento tra la disciplina del lavoro pubblico e quella del lavoro alle dipendenze di privati, con l'emanazione della legge-delega 4 marzo 2009 n. 15 e del relativo decreto legislativo n. 150 del

2009 sembra affermarsi la tendenza opposta, ci parrebbe inopportuno caricare questo già impegnativo progetto di riforma anche del compito assai arduo della semplificazione dell'ordinamento pubblicistico. Si propone pertanto di mantenere il contenuto originario di questo articolo, che configura l'ordinamento privatistico del lavoro come fonte «di *default*», per il caso in cui manchi una disciplina specifica della materia.

Seguono due brevi sezioni:

SEZIONE IV – *Disciplina speciale dei rapporti di lavoro e formazione*

Questa sezione è dedicata ai contratti di lavoro a contenuto formativo. Tra i quali in primo luogo quelli a causa mista, di lavoro e formazione, che oggi si identificano con l'apprendistato, e i contratti di stage aziendali finalizzati alla formazione e all'orientamento, di cui i contratti trilateri di borsa-lavoro costituiscono un sotto-tipo. La sezione contiene due soli articoli, dedicati rispettivamente a questi due tipi legali:

Articolo 2130 – *Apprendistato*. Questo articolo mostra come il contenuto di ben sette lunghi e complessi articoli di una legge redatta secondo il vecchio stile della legislazione del lavoro (articoli 47-53 del decreto legislativo n. 276 del 2003) possa essere ridotto a un unico articolo di nove brevi commi, senza che vada perduto nulla di essenziale del dispositivo protettivo vigente.

Articolo 2131 – *Stage di formazione e orientamento in azienda. Borse-lavoro*. Qui l'operazione di semplificazione è riferita agli articoli 18 e 19 della legge n. 196 del 1997. Ma si è ritenuto opportuno, in considerazione della larghissima diffusione degli abusi, di cogliere l'occasione di questo intervento legislativo per perfezionare la disciplina di questa materia, prevedendo una più intensa responsabilizzazione dell'istituto scolastico di provenienza del giovane stagista e l'obbligo, a carico del titolare dell'azienda o

studio professionale, di comunicare preventivamente all'Ispettorato del lavoro l'avvio e le condizioni del rapporto di stage. È stato inoltre aggiunto nell'articolo un comma per la tipizzazione legislativa del contratto di borsa-lavoro, ormai largamente sperimentato soprattutto per l'inserimento nel tessuto produttivo di giovani con problemi comportamentali.

SEZIONE V – *Disciplina delle collaborazioni di pubblica utilità*

L'ultima sezione, costituita dagli articoli 2132-2134, è dedicata alla soluzione del problema di far emergere interamente la grande domanda latente di servizi alla persona e alla comunità, ponendola utilmente in comunicazione con l'altrettanto numerosa offerta latente di lavoro non professionale o comunque poco strutturato – marginale, ma di dimensioni considerevoli – che pure esiste e per la quale è opportuna una limitazione dell'apparato protettivo per diversi possibili motivi: *i)* per favorire l'inserimento nel tessuto produttivo di persone in difficoltà, oppure *ii)* perché il prestatore non versa in una situazione di dipendenza economica, oppure ancora *iii)* perché i soggetti interessati hanno un'altra fonte di reddito prevalente (la pensione), o *iv)* perché essi hanno una diversa attività prevalente (studenti), oppure ancora *v)* perché si tratta di soggetti temporaneamente impegnati nella cura di bambini in età prescolare che offrono temporaneamente la stessa attività di cura ad altre famiglie.

Sul versante della domanda, si osserva una rilevante necessità irrisolta di servizi alla persona: in particolare, un gran numero di disabili o anziani non autosufficienti hanno bisogno di assistenza domiciliare, sovente non 24 ore su 24, ma soltanto diurna o soltanto notturna, oppure a tempo parziale (per l'aiuto nella cura della persona, oppure per l'approvvigionamento dei beni di consumo necessari per la vita quotidiana, per l'insegnamento dell'uso dello strumento informa-

tico e della rete, o anche soltanto per l'intrattenimento della persona isolata, eccetera). Si osserva inoltre una altrettanto cospicua domanda di servizi alla comunità: basti pensare alle necessità – sovente male o per nulla soddisfatte nelle aree urbane – di sorveglianza all'entrata e all'uscita delle scuole, manutenzione del verde pubblico, sorveglianza notturna contro il disturbo della quiete o contro gli autori di graffiti e forme analoghe di piccola criminalità, e altre simili.

Anche su questo terreno, come su quello dei buoni-lavoro di cui si è detto trattando del contenuto dell'articolo 2101, abbiamo fatto riferimento innanzitutto all'esperienza dell'*Agence nationale services à la personne* (si veda in proposito il sito web www.particulieremploi.fr/mediers.php), con la quale in Francia ci si è proposti di porre in comunicazione domanda e offerta di servizi alla persona e alla famiglia, con risultati di notevolissimo rilievo. Se oltr'Alpe ci si è limitati ad attivare, con una utilizzazione efficacissima di Internet, servizi efficienti per l'incontro fra domanda e offerta e ad operare per una riduzione drastica dei costi di transazione in questo particolare settore, mediante l'istituzione dello *chèque emploi-services universel-CESU*, qui intendiamo spingerci oltre, attingendo anche all'esperienza finlandese e dei Paesi scandinavi, dove l'ente locale promotore del servizio assume altresì la veste di fornitore dell'attività di servizio, ingaggiando la persona disponibile per lo svolgimento della prestazione e addebitando al soggetto beneficiario soltanto una frazione – talora di entità minima – del relativo costo. Abbiamo dunque delineato un duplice modello di intervento degli enti pubblici locali:

– un intervento di pura e semplice promozione dell'incontro fra domanda e offerta dei servizi in questione, mediante accreditamento dei soggetti capaci di fornirli (articolo 2132, comma 7), attivazione di canali idonei a facilitare al massimo l'incontro stesso (oltre alla disposizione testé citata, articolo 2093, comma 1) e riduzione dei costi di tran-

sazione mediante i buoni-lavoro (articolo 2101): è questo un modello di intervento che appare alla portata di qualsiasi amministrazione locale capace di avvalersi dell'esperienza francese;

– un intervento più evoluto e costoso, ispirato alle esperienze dei Paesi nord-europei, ma anche ad alcune italiane, consistente nell'attivazione di iniziative di selezione e addestramento elementare di persone disponibili e idonee allo svolgimento dei servizi in questione, e nell'ingaggio di queste con contratto di collaborazione autonoma, in funzione del loro avvio presso la persona o famiglia richiedente, dalla quale verrà riscossa una parte del costo della prestazione: è questo un modello di intervento che offrirebbe una utile alternativa rispetto a quello consueto dell'«appalto di servizi» conferito da Comuni e Province a cooperative (che in molti casi maschera una sostanziale somministrazione di prestazioni di lavoro, e non sempre in forme più vantaggiose per i lavoratori coinvolti), ma che indubbiamente presuppone una maggiore capacità organizzativa da parte dell'ente gestore. Un esempio di servizio organizzato secondo questo modello è quello che ha visto impegnati alcuni Comuni del milanese o dell'Alto Adige nella fornitura di servizi di accudimento di neonati a domicilio (a cura delle cosiddette «vice-mamme» o *tagesmütter*).

Le esperienze testé menzionate confermano che l'incontro fra questa domanda e questa offerta latente di servizi è possibile anche nel nostro contesto nazionale – senza che ne derivi danno ai lavoratori regolari nel mercato del lavoro ordinario – mediante l'attivazione di un modello di rapporto fuori standard, al quale l'ente pubblico promotore e gestore dell'iniziativa possa fare ricorso: *i)* solo per l'attivazione di determinati servizi ben individuati, *ii)* solo per il coinvolgimento in quei servizi di persone appartenenti a determinate categorie oggettivamente marginali rispetto al mercato del lavoro ordinario (an-

ziani ancora attivi e mobili, studenti e altri giovani inoccupati, donne inoccupate o espulse dal tessuto produttivo in occasione di una maternità, disoccupati da più di sei mesi, immigrati extracomunitari disoccupati), *iii*) quando non si tratti di anziani e pensionati, solo con l'attivazione parallela di meccanismi volti a evitare il consolidarsi della collocazione della persona coinvolta nel settore del lavoro non *standard*, favorendo invece il suo inserimento nel tessuto produttivo ordinario.

Il modello a cui facciamo riferimento può indicarsi come un rapporto di fornitura di collaborazione autonoma, che ha come soggetti l'utilizzatore del servizio e l'ente organizzatore in veste di fornitore da un lato (articolo 2133), dall'altro in veste di titolare di un rapporto di collaborazione autonoma continuativa con un prestatore appartenente alle categorie sopra indicate: giovani, anziani e madri di famiglia attualmente non presenti, o presenti con difficoltà, nel mercato del lavoro ordinario (articolo 2132). Questo rapporto trilatero è reso possibile, già a legislazione invariata, per un verso dalla norma esplicita che consente agli enti pubblici di avvalersi di collaborazioni autonome coordinate e continuative, a tempo determinato o indeterminato; per altro verso dalla norma – implicita, questa, ma pacificamente riconosciuta in dottrina e in giurisprudenza – che esclude le collaborazioni autonome dal divieto di interposizione. A una «Commissione di garanzia» l'articolo 2134 affida il compito di controllare che questa forma di organizzazione del lavoro fuori *standard* venga utilizzata soltanto nelle situazioni di cui si è detto

sopra, nelle quali si giustifica la riduzione dell'apparato protettivo.

Articolo 2133 – *Contratto di fornitura di servizi di pubblica utilità*. La disposizione disciplina il rapporto contrattuale tra l'ente promotore e gestore del servizio e il soggetto fruitore.

Articolo 2134 – *Commissione di garanzia per le collaborazioni di pubblica utilità*. A questo organo appare utile affidare il ruolo di osservatorio permanente sullo sviluppo di questo mercato del lavoro marginale, al fine di prevenire qualsiasi possibile abuso, attraverso un attento controllo del rispetto dei requisiti soggettivi e oggettivi posti dall'articolo 2132 per questo tipo di particolare di somministrazione di lavoro.

Articolo 2222 – *Del contratto di lavoro autonomo*. La modifica proposta si rende necessaria al fine di coordinare la disposizione con il nuovo articolo 2094.

TITOLO IV – *Del lavoro domestico*

Al lavoro domestico sono dedicati gli articoli 2240-2245, con i quali si sostituiscono agevolmente gli articoli del codice civile dedicati alla stessa materia e l'intera legge 2 aprile 1958, n. 339, anche in considerazione del fatto che la specialità del rapporto di lavoro domestico rispetto alla fattispecie principale di riferimento del diritto del lavoro è ormai limitata alla disciplina dell'orario, a quella del licenziamento e a pochi altri aspetti marginali, dovendo per il resto ritenersi applicabile la disciplina generale.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. Il Capo I del Titolo II del Libro V del codice civile è sostituito dal seguente:

«CAPO I

DELL'IMPRESA IN GENERALE

Sezione I

DELL'IMPRENDITORE

Art. 2082. - (*Imprenditore*). (1)(*) - È imprenditore chi esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi.

Art. 2083. - (*Piccolo imprenditore*). (1) - È piccolo imprenditore il coltivatore diretto del fondo, l'artigiano, il piccolo commerciante e ogni altra persona che eserciti un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia, quando nell'economia dell'attività stessa il valore del capitale utilizzato prevalga su quello del lavoro personale.

Art. 2084. - (*Libertà di impresa*). (1) - L'iniziativa economica privata è libera. Essa si svolge nel rispetto dei principi di un'economia di mercato aperta e in libera concorrenza. Le leggi speciali stabiliscono li-

(*) Il numero cardinale posto all'inizio del comma ha il solo scopo di agevolare la lettura e la consultazione del testo.

miti e condizioni per l'esercizio di attività dalle quali possa altrimenti derivare pregiudizio per la sicurezza, la libertà o la dignità delle persone, nonché le misure di servizio agli operatori e di coordinamento necessarie per favorire la migliore allocazione delle risorse.

Art. 2085. - (*Vigilanza pubblica sulla gestione delle imprese*). (1) - Le leggi speciali individuano le attività economiche che, in considerazione di impedimenti o di esigenze di tutela del corretto funzionamento di un mercato concorrenziale, devono essere subordinate ad autorizzazione o concessione amministrativa o sottoposte a vigilanza pubblica.

Sezione II

DISCIPLINA COMUNE A TUTTI

I RAPPORTI DI LAVORO

Art. 2086. - (*Diritto del lavoro europeo*). (1) - I principi e le regole posti dall'Unione europea in materia di rapporti di lavoro sono direttamente applicabili nell'ordinamento italiano. Per ogni aspetto della materia non disciplinato da questo codice si applicano le rilevanti norme europee.

Art. 2087. - (*Tutela delle condizioni di lavoro e della riservatezza del lavoratore*). (1) - Fermo restando il rispetto della disciplina europea e delle leggi speciali sulla materia, il titolare dell'azienda è tenuto ad adottare le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie per tutelare l'integrità fisica e psichica, la personalità morale e la riservatezza di chiunque presti la propria attività di lavoro nell'azienda.

(2) Coloro che prestano continuativamente la loro opera in ambiente di cui sia titolare il datore di lavoro o committente, quale che sia la natura giuridica e il contenuto della pre-

stazione, hanno diritto di controllare mediante tecnici di propria fiducia:

a) l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;

b) le tecniche applicate dal datore di lavoro o committente quando questi li sottoponga a indagini attitudinali o motivazionali o a *test* psico-reattivi, nonché l'utilizzazione che egli faccia dei dati risultanti da tali indagini o *test*.

(3) È fatto divieto al datore di lavoro o committente, ai fini della selezione precedente alla costituzione del rapporto, come nel corso del suo svolgimento, di effettuare indagini, anche tramite terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del collaboratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione della sua attitudine professionale e ai fini di tutela della sicurezza delle cose e delle persone. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità psico-fisica del lavoratore o del candidato all'assunzione esclusivamente da parte di presidi sanitari pubblici a ciò preposti o del medico competente.

(4) Il datore di lavoro o committente, ferma restando la protezione dei dati personali disposta dalla legge, è tenuto al segreto, a norma dell'articolo 622 del codice penale, sulle notizie riservate concernenti il collaboratore, delle quali venga a conoscenza per ragione del rapporto di collaborazione o delle attività selettive precedenti alla sua costituzione. Tale obbligo riguarda, in particolare, le notizie concernenti la natura delle infermità o dei diversi impedimenti personali o familiari che causino l'astensione dal lavoro, nonché le componenti della valutazione della prestazione eventualmente idonee a rivelare taluno dei dati sensibili protetti. Non sono, invece, oggetto di protezione i dati inerenti allo svolgimento della prestazione lavorativa e al suo corrispettivo.

Art. 2088. - (*Età minima, capacità giuridica e tutela del lavoro minorile*). (1) - Fermo restando il diritto-dovere di istruzione e formazione, non può essere titolare di un contratto di lavoro la persona che non abbia compiuto i sedici anni di età. La stipulazione del contratto di apprendistato con il quindicenne è consentita solo a condizione che questi abbia conseguito il diploma di scuola media inferiore, e previa autorizzazione del Direttore della Direzione provinciale per l'impiego, motivata con necessità particolari inerenti all'educazione del giovane, su istanza dei suoi genitori o di chi ne esercita la potestà, sentiti il giovane stesso e il datore di lavoro interessato.

(2) Il minore stipula validamente il contratto di lavoro e gli atti giuridici che ne conseguono con l'assistenza di chi esercita la potestà parentale.

(3) L'ammissione al lavoro del minore è subordinata a visita medica per l'accertamento dell'idoneità fisica e psichica alla mansione specifica cui il minore stesso sarà adibito.

(4) In nessun caso il minore di anni diciotto può essere adibito a lavoro notturno, o a lavoro pericoloso, faticoso, o svolto in ambiente insalubre o ad alta rumorosità, o alla somministrazione di bevande alcoliche. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono determinati i limiti di peso dei carichi al cui trasporto a braccia o mediante carrelli può essere adibito il minore.

(5) Il minore di anni diciassette titolare di contratto di lavoro o collaborazione coordinata e continuativa non può essere adibito a lavoro per più di sette ore ogni giorno e trentacinque ore ogni settimana. Per il minore di età superiore si applica in ogni caso il limite massimo di otto ore di lavoro giornaliero e quaranta ore di lavoro settimanale.

(6) Il minore titolare di contratto di lavoro o di collaborazione coordinata e continuativa ha diritto a trenta giorni di calendario di riposo annuale retribuito.

Art. 2089. - (*Assicurazione generale contro gli infortuni e le malattie professionali*).

(1) - Chiunque svolga professionalmente una attività lavorativa che lo espone a un rischio di infortunio o malattia professionale deve essere assicurato contro tale rischio. Gli *standard* minimi di tale assicurazione, in riferimento a ciascun rischio specifico, sono stabiliti mediante decreto del Presidente della Repubblica, secondo quanto proposto dal Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), e approvato dal Consiglio dei ministri.

(2) L'assicurazione è a carico del creditore della prestazione di lavoro dipendente. Quando non si tratti di lavoro dipendente, l'assicurazione è a carico del titolare delle attrezzature e dei macchinari per mezzo dei quali il lavoro deve essere svolto. Il soggetto obbligato alla stipulazione dell'assicurazione risponde delle prestazioni assicurative in solido con la compagnia prescelta.

(3) L'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, mediante una propria gestione speciale, garantisce l'automaticità delle prestazioni assicurative secondo gli *standard* di cui al primo comma in difetto della copertura assicurativa di cui al secondo comma, salvo rivalsa nei confronti dei debitori inadempienti. Il finanziamento della suddetta gestione speciale è determinato dal decreto del Presidente della Repubblica di cui al primo comma, a carico delle compagnie che gestiscono l'assicurazione di cui al primo e secondo comma.

Art. 2090. - (*Assicurazioni generali per vecchiaia, invalidità, disoccupazione, malattia e maternità*). (1) - Quale che sia la natura giuridica e il contenuto della prestazione di lavoro personale, di cui all'articolo 2094 o 2222, la sua retribuzione, per la parte che non superi la soglia determinata a norma del presente comma, è assoggettata alle assicurazioni generali per la vecchiaia e l'invalidità e per la disoccupazione. La contribuzione, la soglia massima di retribuzione e

le prestazioni di tali assicurazioni di base universali sono disciplinate mediante decreto del Presidente della Repubblica, secondo quanto proposto dal CNEL, e approvato dal Consiglio dei ministri. Le forme di previdenza complementare sono disciplinate da leggi speciali.

(2) Fermi i principi generali in materia di cura e assistenza erogate dal Servizio sanitario nazionale, il reddito di lavoro, per la parte che non superi la soglia di cui al primo comma, è assoggettata a una assicurazione generale per infermità gravi, che comportino impedimento totale al lavoro per più di tre mesi. Contribuzione e prestazioni di tale assicurazione di base universale sono disciplinate mediante decreto del Presidente della Repubblica, secondo quanto proposto dal CNEL, e approvato dal Consiglio dei ministri.

(3) L'assicurazione generale di cui al secondo comma copre anche, per i soggetti cui non si applica la protezione di cui all'articolo 2111, l'impedimento al lavoro derivante dalla gravidanza e dalla nascita di un figlio, assicurando alla lavoratrice quattro quinti del reddito di lavoro, entro i limiti di cui al secondo comma, per almeno un mese prima del parto e almeno due mesi dopo il parto, fino al limite complessivo di cinque mesi. Il decreto istitutivo della copertura assicurativa disciplina il godimento dell'indennità, per il periodo successivo al parto, da parte del padre del neonato in alternativa alla madre, in armonia con quanto disposto nell'articolo 2111, terzo e quarto comma.

(4) Le prestazioni previdenziali previste in questo articolo sono dovute al prestatore di lavoro dipendente anche quando il datore di lavoro o committente non ha versato regolarmente i contributi dovuti all'istituto gestore dell'assicurazione obbligatoria, salvo diverse disposizioni delle leggi speciali. Nei casi in cui, secondo tali disposizioni, le istituzioni di previdenza e di assistenza, per mancata o irregolare contribuzione, non sono tenute a corrispondere in tutto o in parte le presta-

zioni dovute, il datore di lavoro o committente rispondono del danno che ne deriva al prestatore.

Art. 2091. - (*Divieti di discriminazione*).

(1) - È fatto divieto al datore di lavoro o committente di differenziare in alcun modo, direttamente o indirettamente, il trattamento riservato a uno o più prestatori, ivi compresi i criteri di assunzione e di licenziamento, a causa della loro razza, sesso, nazionalità o provenienza regionale, origine etnica, religione, attività, opinione o appartenenza politica o sindacale, età, orientamento sessuale.

Art. 2092. - (*Compenso orario minimo*).

(1) - Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del CNEL approvata dal Consiglio dei ministri, viene fissato il compenso orario minimo applicabile a tutti i rapporti aventi per oggetto una attività lavorativa. Il CNEL formula la proposta dopo avere sentito le associazioni sindacali e imprenditoriali maggiormente rappresentative.

(2) Il decreto di cui al primo comma può disporre compensi orari minimi differenziati in relazione a differenze rilevanti degli indici regionali del costo della vita.

(3) Il compenso orario minimo non si applica ai rapporti aventi per oggetto, esclusivo o concorrente con la prestazione lavorativa, la formazione professionale del prestatore.

Art. 2093. - (*Servizi nel mercato del lavoro*). (1) - L'attività di servizio all'incontro fra domanda e offerta nel mercato del lavoro è libera. Quando essa sia svolta professionalmente a scopo di lucro, si applicano le disposizioni contenute nei commi seguenti.

(2) Presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali è istituito un albo delle agenzie per il lavoro articolato in due sezioni:

a) agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'articolo 2127;

b) agenzie di intermediazione, di ricerca e selezione del personale;

c) agenzie di supporto intensivo alla ricollocazione professionale.

(3) Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilascia entro sessanta giorni dalla richiesta, e previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui al quinto comma, l'autorizzazione all'esercizio delle attività per le quali viene fatta richiesta, provvedendo contestualmente alla iscrizione dell'agenzia nell'albo di cui al secondo comma.

(4) Le disposizioni di cui al secondo e terzo comma del presente articolo non si applicano agli istituti scolastici o universitari, né ai centri di formazione professionale, che svolgano attività di collocamento per i propri allievi. Esse non si applicano neppure ai soggetti od organismi che gestiscono i servizi di ricollocazione dei lavoratori per conto delle aziende a norma dell'articolo 2120, né ai soggetti od organismi di cui all'articolo 2132, settimo comma, che gestiscono servizi di mediazione tra domanda e offerta di servizi di cui al terzo comma del medesimo articolo 2132.

(5) Per l'iscrizione all'albo di cui al secondo comma, lettera *a)*, è necessario che:

a) l'agenzia sia costituita nella forma di società di capitali, oppure cooperativa o consorzio di cooperative;

b) l'agenzia abbia disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali, dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali, secondo quanto precisato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con decreto emanato d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative;

c) in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappresen-

tanza e ai soci accomandatari non siano state emanate condanne penali o sanzioni sostitutive di quelle penali, anche con sentenza non definitiva, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'articolo 416-*bis* del codice penale, o per delitti non colposi per i quali la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o, in ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale; non siano state adottate, altresì, misure di prevenzione;

d) nel caso di soggetto non caratterizzato da un oggetto sociale esclusivo, l'attività di servizio al mercato del lavoro sia affidata a una distinta divisione operativa, gestita con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici;

e) il capitale versato non sia inferiore a 600.000 euro, oppure che l'agenzia disponga di 600.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili, nel caso in cui essa sia costituita in forma cooperativa;

f) l'attività dell'agenzia interessi un ambito distribuito su non meno di quattro regioni;

g) un deposito cauzionale di 350.000 euro presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Unione europea, a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali; a decorrere dal terzo anno solare, la cauzione può essere sostituita da una fideiussione bancaria o assicurativa o rilasciata da intermediari che svolgono in via prevalente o esclusiva attività di rilascio di garanzie, a ciò autorizzati dal Ministero dell'economia e delle finanze, non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 350.000 euro; sono esonerate dalla prestazione delle

garanzie di cui a questa lettera le società che abbiano assolto obblighi analoghi previsti per le stesse finalità dalla legislazione di altro Stato membro dell'Unione europea;

h) nel caso di cooperative di produzione e lavoro, oltre ai requisiti indicati nelle lettere da *a)* a *g)*, la presenza di almeno sessanta soci e tra di essi, come socio sovventore, di almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione.

(6) Per l'iscrizione all'albo di cui al secondo comma, lettera *b)*, sono necessari gli stessi requisiti indicati nel quinto comma, salvo che è ammessa anche la forma della società di persone, il limite minimo di capitale versato è ridotto a 25.000 euro e non è necessaria l'estensione dell'attività a più di una regione.

(7) Per l'iscrizione all'albo di cui al secondo comma, lettera *c)*, sono necessari gli stessi requisiti indicati nel sesto comma, salvo che è ammessa anche la forma della società di persone e quella dell'impresa individuale e non vi è alcun requisito minimo di capitale versato.

(8) Le attività di cui al secondo comma, lettere *a)* e *b)*, devono essere svolte a titolo gratuito nei confronti di coloro che offrono il proprio lavoro. La richiesta di compenso è punita con una sanzione amministrativa pari a dieci volte il compenso effettivamente percepito e comunque non inferiore a 1.000 euro.

Sezione III - Disciplina del lavoro dipendente e del lavoro subordinato

Art. 2094. - (*Subordinazione e dipendenza*). (1) - È prestatore di lavoro subordinato chi si sia obbligato, dietro retribuzione, a svolgere per una azienda in modo continuativo una prestazione di lavoro personale soggetta al potere direttivo del creditore.

(2) È prestatore di lavoro dipendente da un'azienda il lavoratore subordinato, nonché

il lavoratore autonomo continuativo, l'associato in partecipazione, o il socio lavoratore di società commerciale, che traggano più di due terzi del proprio reddito di lavoro complessivo dal rapporto con l'azienda medesima, salvo che ricorra alternativamente uno dei seguenti requisiti:

a) la retribuzione annua lorda annua del collaboratore autonomo o dell'associato in partecipazione superi i 40.000 euro; tale limite si dimezza per i primi due anni di esercizio dell'attività professionale;

b) il collaboratore autonomo, l'associato in partecipazione o il socio lavoratore sia iscritto a un albo o un ordine professionale incompatibile con la posizione di dipendenza dall'azienda.

(3) Il criterio di qualificazione stabilito nel secondo comma si applica anche al rapporto di lavoro, ulteriore rispetto al rapporto sociale, tra socio lavoratore e cooperativa di lavoro.

(4) Il requisito di cui al secondo comma, inerente alla composizione del reddito di lavoro del prestatore, si presume sussistente in tutti i casi di collaborazione continuativa in cui il creditore della prestazione non possa documentare la diversa e autonoma fonte di reddito della quale il prestatore goda in misura superiore a un terzo del suo reddito di lavoro complessivo. La documentazione può consistere, alternativamente:

a) in una autodichiarazione del prestatore accompagnata dalla documentazione dei redditi diversi;

b) nella copia della dichiarazione dei redditi del prestatore relativa all'anno precedente.

(5) L'insorgenza o la cessazione in costanza del rapporto del requisito inerente alla composizione del reddito di cui al secondo comma determinano, rispettivamente, l'insorgenza o la cessazione della condizione di dipendenza a far data dall'inizio dell'anno fiscale successivo.

Art. 2095. - (*Inquadramento professionale*). (1) - La classificazione professionale dei lavoratori ai fini della determinazione del loro trattamento disposto da un contratto collettivo è riservata al contratto collettivo stesso.

(2) Dove nell'azienda non si applichi un contratto collettivo che disponga riguardo all'inquadramento professionale dei dipendenti, il titolare è tenuto a predisporre e comunicare ai dipendenti stessi e rendere loro agevolmente accessibili i criteri di inquadramento applicati.

Art. 2096. - (*Assunzione e periodo di prova*). (1) - All'atto dell'assunzione e comunque prima dell'inizio della prestazione lavorativa il datore di lavoro o committente è tenuto a confermare al lavoratore in forma scritta, oltre alla propria identità:

a) il luogo della prestazione, di cui all'articolo 2102;

b) la data di inizio della prestazione e la durata prevista del rapporto, se a tempo determinato;

c) l'oggetto della prestazione, di cui all'articolo 2103;

d) l'inquadramento professionale, di cui all'articolo 2095;

e) la durata delle ferie annuali retribuite, di cui all'articolo 2109;

f) i termini di preavviso cui sono assoggettati il recesso del lavoratore, di cui all'articolo 2117, e il recesso del datore di lavoro o committente, di cui agli articoli 2118 e 2119;

g) la retribuzione-base e ogni altro elemento del trattamento economico;

h) la durata normale giornaliera o settimanale del lavoro e la sua collocazione temporale;

i) il contratto o i contratti collettivi eventualmente applicabili, con indicazione delle parti stipulanti ove non si tratti di contratto aziendale.

(2) Qualsiasi modifica di una delle voci di cui alle lettere *g*), *h*), o *i*) del primo comma in corso di rapporto deve risultare da atto scritto, di cui l'originale o una copia deve essere consegnata preventivamente al lavoratore, salvo che essa sia disposta da contratto collettivo applicabile.

(3) Salvo diversa disposizione collettiva applicabile, l'assunzione del lavoratore dipendente in prova deve risultare da atto scritto.

(4) Il periodo di prova non può durare più di sei mesi. Durante tale periodo, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza onere di preavviso. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro.

(5) Il datore di lavoro o committente deve annotare e tenere aggiornati, in un apposito libro aziendale che deve essere tenuto a disposizione degli ispettori presso l'azienda o il consulente del lavoro di cui essa si avvalga, i seguenti dati per ciascun dipendente:

- a*) data di assunzione;
- b*) calendario delle presenze e assenze del lavoratore, da cui risultino estensione e distribuzione temporale della prestazione nell'arco di ciascuna giornata e settimana;
- c*) ciascun elemento della retribuzione stessa e delle relative ritenute contributive o fiscali, e il modo in cui esso è stato calcolato;
- d*) data di cessazione del rapporto.

(6) L'omessa o irregolare annotazione sul libro aziendale di uno o più dati di cui al quinto comma è punita con una sanzione amministrativa irrogata dall'Ispettorato provinciale del lavoro, commisurata all'entità dell'inadempimento, non inferiore a 100 euro e non superiore a 10.000 euro per ciascun lavoratore cui l'omissione si riferisce.

(7) Per ogni altro aspetto della materia non disciplinato da questo articolo si applicano direttamente le disposizioni comunitarie rilevanti.

Art. 2097. - (*Contratto a termine e lavoro intermittente*). (1) - La prima assunzione del lavoratore alle dipendenze di un'azienda può avvenire con contratto a termine. In questo caso, qualora il contratto, durato più di sei mesi, cessi senza conversione in rapporto a tempo indeterminato, al lavoratore è dovuta una indennità di cessazione calcolata secondo il criterio indicato per l'indennità di licenziamento nell'articolo 2119.

(2) L'assunzione ulteriore del lavoratore alle dipendenze di un'azienda dopo un primo contratto a termine, nonché la proroga di tale primo contratto, possono avvenire con apposizione di un termine soltanto nei casi previsti da un contratto collettivo applicabile stipulato a norma dell'articolo 2071, e comunque nei casi seguenti:

a) lavori stagionali, come definiti dalla normativa vigente in materia;

b) sostituzione di altro lavoratore il cui rapporto sia per qualsiasi motivo temporaneamente sospeso;

c) assunzione in funzione di spettacoli o di una stagione teatrale; in funzione di specifici programmi di spettacolo è ammessa l'assunzione per prestazioni intermittenti anche oltre il limite di cui alla lettera f);

d) assunzione in funzione di fiere, mercati, manifestazioni commerciali a carattere temporaneo, o altre esigenze a carattere meramente occasionale o straordinario;

e) assunzione con contratto a termine di durata non inferiore a tre anni, prorogabile o rinnovabile per una sola volta, per attività di ricerca scientifica o di insegnamento;

f) al di fuori dei casi di cui alle lettere da a) ad e), assunzione per prestazioni intermittenti di durata pari o inferiore a sei giorni lavorativi relative a servizi occasionali, quando negli ultimi trenta giorni lo stesso lavoratore non abbia prestato lavoro per lo stesso datore o committente complessivamente per più di cinque giorni lavorativi;

g) assunzione di dirigente;

h) assunzione da parte di persona fisica per lo svolgimento di servizi alla famiglia.

(3) L'assunzione con contratto a termine e il motivo dell'apposizione del termine devono risultare da atto scritto nei casi di cui al secondo comma, lettere da *a)* a *e)*, *g)* e *h)*. Nel caso di cui al secondo comma, lettera *f)*, l'annotazione sul libro aziendale di cui all'articolo 2096, quinto comma, nei casi in cui il datore di lavoro o committente sia obbligato alla sua tenuta e la pattuizione del termine con atto scritto devono avvenire per la prima assunzione del lavoratore, con menzione del carattere intermittente del rapporto.

(4) Al lavoratore dipendente assunto a termine deve essere riservato, a parità di prestazione svolta, lo stesso trattamento che è riservato nell'azienda ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, salvo che per quanto riguarda gli elementi della retribuzione effettivamente collegati alla produttività o redditività dell'azienda e i programmi di previdenza complementare.

(5) Quando la pattuizione del termine di durata, nei casi di cui al secondo comma, lettere da *a)* a *e)*, è invalida, per vizio di forma o per illegittimità sostanziale, il contratto di lavoro si intende stipulato a tempo indeterminato. L'impugnazione della clausola di apposizione del termine deve essere proposta con atto scritto entro sessanta giorni dalla cessazione di fatto del rapporto. L'invalidità del termine di durata non dà luogo a obbligo retributivo per i periodi nei quali di fatto la prestazione lavorativa non sia stata svolta, prima che il termine sia stato impugnato e il prestatore abbia fatto esplicita offerta della prestazione stessa.

(6) Nel caso di cui al secondo comma, lettera *f)*, per ogni giorno di durata della prestazione eccedente il limite ivi indicato il lavoratore ha diritto a un indennizzo pari a un giorno di retribuzione lorda.

(7) Il lavoratore che sia stato assunto a termine per lavori stagionali ha la precedenza

nella riassunzione alle dipendenze della stessa azienda per gli stessi lavori stagionali.

Art. 2098. - (*Collocamento dei disabili*).

(1) - Ciascuna Direzione provinciale per l'impiego tiene un elenco dei lavoratori disabili residenti nella provincia. Nell'elenco sono iscritte, su loro richiesta, previo accertamento del grado di menomazione della capacità lavorativa ad opera degli organi collegiali rispettivamente competenti:

a) le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento;

b) le persone invalide del lavoro, invalide di guerra o invalide per servizio, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 33 per cento;

c) le persone non vedenti o sordomute.

(2) I datori di lavoro e committenti pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze persone iscritte negli elenchi di cui al primo comma, scelti liberamente e liberamente distribuiti nelle unità produttive di cui essi sono titolari, nelle misure seguenti:

a) 7 per cento dei dipendenti occupati, se occupano più di 50 dipendenti;

b) due lavoratori se occupano da 36 a 50 dipendenti;

c) un lavoratore se occupano da 15 a 35 dipendenti.

(3) Per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale, l'obbligo di cui al secondo comma si applica solo in riferimento ai servizi amministrativi.

(4) Il datore di lavoro o committente che non ottempera all'obbligo di cui al secondo comma è tenuto a versare al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili la somma di euro 25 per ogni giorno lavorativo per ciascun disabile non occupato.

(5) Per i lavoratori iscritti negli elenchi di cui al primo comma, il cui grado di riduzione della capacità lavorativa supera il 66

per cento, un decreto del Presidente della Repubblica emanato su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze di concerto con il Ministro del lavoro, e delle politiche sociali, dispone la riduzione di pari entità della contribuzione previdenziale dovuta dal datore di lavoro o committente, con copertura della differenza a carico dell'Erario. Il medesimo decreto di cui al presente comma dispone gli sgravi e altri incentivi necessari per neutralizzare la menomazione di cui soffrono lavoratori il cui collocamento risulti particolarmente difficile.

(6) Ai lavoratori assunti in ottemperanza dell'obbligo di cui al secondo comma si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi. Qualora il loro rendimento risulti notevolmente ridotto a causa della menomazione di cui essi sono portatori, essi possono negoziare con il datore di lavoro o committente, nelle forme indicate nel terzo comma dell'articolo 2113, una corrispondente riduzione della retribuzione rispetto ai minimi stabiliti dai contratti collettivi applicabili.

Art. 2099. - (*Retribuzione*). (1) - La retribuzione del lavoratore dipendente, salvo il caso del lavoro domestico, deve essere corrisposta mediante prospetto-paga dal quale risultino con chiarezza tutti i dati retributivi che devono essere annotati nel libro di cui al quinto comma dell'articolo 2096, come ivi previsto alla lettera c).

(2) La retribuzione base deve essere determinata in euro. Essa può essere pagata in contanti, mediante assegno circolare o mediante accredito su conto corrente di cui sia titolare il lavoratore.

(3) La retribuzione base non può essere determinata in misura tale che il reddito del lavoratore risulti inferiore a quello che risulterebbe dall'applicazione del compenso orario minimo di cui all'articolo 2092.

Art. 2100. - (*Usi aziendali e concorrenza di fonti negoziali in materia retributiva*). (1)

– Quando il comportamento tenuto continuamente dal datore di lavoro o committente da cui derivi un beneficio per la generalità dei lavoratori dipendenti o collaboratori configuri comportamento concludente nel senso di un impegno negoziale al mantenimento dello stesso trattamento, questo, salvo dichiarazioni negoziali in senso contrario, si considera come oggetto di una pattuizione a tempo indeterminato con ciascuno dei medesimi dipendenti o collaboratori.

(2) La pattuizione di cui al primo comma è suscettibile di recesso anche in costanza dei rapporti di lavoro o collaborazione, mediante comunicazione del datore di lavoro o committente agli interessati.

(3) Quando alla disciplina della retribuzione in uno stesso rapporto di lavoro concorrano con il contratto individuale uno o più contratti collettivi, ciascuno di tali contratti regola l'assorbimento tra gli elementi della retribuzione da esso previsti e quelli previsti dagli altri contratti. In caso di contrasto tra le discipline contrattuali, si applica quella più favorevole al lavoratore.

(4) In difetto di disciplina negoziale specifica, si ha assorbimento fino a concorrenza tra elementi retributivi svolgenti la stessa funzione retributiva specifica.

Art. 2101. – (*Pagamento della retribuzione a mezzo di buoni-lavoro*). (1) – Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali cura la distribuzione, secondo le modalità ritenute più opportune, di buoni-lavoro di importo non inferiore al minimo orario stabilito a norma dell'articolo 2092, maggiorato dell'importo corrispondente alla contribuzione previdenziale e all'imposizione fiscale a titolo definitivo, secondo quanto disposto dal terzo comma. I buoni-lavoro possono essere utilizzati, su accordo delle parti, indipendentemente dalla natura subordinata o autonoma della prestazione:

a) per la retribuzione dei servizi alla persona o alla famiglia o alla comunità di

cui all'articolo 2134 o di cui gli articoli 2239 e seguenti in materia di lavoro domestico, siano essi svolti nell'ambito di un rapporto diretto tra fruitore e prestatore, o mediante somministrazione da parte dell'ente pubblico promotore del servizio;

b) per la retribuzione di prestazioni occasionali o stagionali di lavoro agricolo o nel settore del turismo o della ristorazione.

(2) I buoni lavoro possono essere riscossi dal percettore presso tutti gli sportelli postali e bancari, con accredito automatico dei contributi in suo favore presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale.

(3) L'entità della retribuzione incorporata in ciascun buono-lavoro, quella del relativo contributo previdenziale e della relativa imposta, nonché quella della soglia di reddito annuo in riferimento alla quale l'imposta è determinata, sono stabilite con decreto del Ministro dell'economia di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

(4) Il lavoratore che percepisca un reddito complessivo non superiore alla soglia di cui al terzo comma non è tenuto alla dichiarazione dei buoni-lavoro percepiti né al pagamento di imposta ulteriore sul reddito, rispetto a quella incorporata nei buoni-lavoro.

(5) Il pagamento della retribuzione per mezzo di buoni-lavoro non esenta il datore di lavoro o committente dal rispetto delle disposizioni che regolano il rapporto di lavoro, eccettuate quelle inerenti alla forma di pagamento della retribuzione, dei contributi previdenziali e ritenute fiscali, di cui all'articolo 2099.

Art. 2102. - (*Luogo della prestazione, trasferta e trasferimento*). (1) - La prestazione lavorativa si svolge nel luogo contrattualmente convenuto dalle parti. Quando la natura delle mansioni lo richieda, il contratto può prevedere che esse siano svolte di volta in volta nel luogo indicato dal datore di lavoro o committente, oppure attribuire a quest'ultimo il potere di inviare in trasferta o in

missione il lavoratore in luogo diverso da quello di svolgimento abituale, disciplinando il relativo trattamento indennitario cui ha diritto in tal caso il prestatore.

(2) Il datore di lavoro o committente interessato a un trasferimento del luogo di lavoro che comporti il mutamento di residenza del lavoratore è tenuto a proporlo a quest'ultimo in forma scritta con anticipo ragionevole. In caso di rifiuto da parte del lavoratore, il datore di lavoro o committente può recedere dal rapporto a norma dell'articolo 2119.

(3) Nel caso di trasferimento, missione o trasferta all'estero, il datore di lavoro o committente è tenuto a confermare al lavoratore dipendente in forma scritta:

a) la durata prevista della prestazione all'estero;

b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;

c) gli eventuali elementi aggiuntivi del trattamento economico, collegati all'invio all'estero;

d) se prevedibili all'atto dell'invio, le modalità del rimpatrio.

Art. 2103. - (*Mansioni del lavoratore*). (1)
- Il lavoratore dipendente deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito, o a mansioni professionalmente equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza riduzione degli elementi della retribuzione direttamente riferiti al contenuto professionale della prestazione dedotta in contratto. Ogni patto preventivo in senso contrario è nullo.

(2) Il datore di lavoro può validamente pattuire con il lavoratore dipendente, assistito da un rappresentante sindacale di sua fiducia, l'assegnazione di mansioni utili all'azienda diverse da quelle contrattualmente esigibili

a norma del primo comma quando, alternativamente:

a) l'evoluzione tecnologica determini l'obsolescenza del contenuto professionale delle mansioni contrattuali;

b) le mansioni contrattuali risultino incompatibili con la protezione della salute e sicurezza del lavoratore;

c) il lavoratore stesso lo richieda in funzione di un proprio interesse personale.

Art. 2104. - (*Diligenza del prestatore di lavoro*). (1) - Fermo restando il dovere di diligenza di cui all'articolo 1176, il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dell'azienda.

(2) Il prestatore di lavoro subordinato deve altresì osservare le disposizioni per l'esecuzione del lavoro impartite dal titolare dell'azienda o dai preposti.

Art. 2105. - (*Divieto di concorrenza e obblighi di segreto*). (1) - Il prestatore dipendente non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore. Non costituisce violazione dell'obbligo di non concorrenza, salvi gli obblighi di segreto di cui al secondo e terzo comma, la ricerca di una occupazione alternativa, né le negoziazioni ad essa relative.

(2) Il prestatore, dipendente o autonomo, è tenuto al segreto, salvo il caso di giusta causa di utilizzazione o rivelazione a soggetti vincolati al segreto, sulle notizie riservate apprese in occasione della propria prestazione inerenti all'organizzazione del lavoro o alle tecnologie applicate, ai programmi commerciali, ai fornitori o ai clienti dell'impresa, che possano essere utilizzate da imprenditori concorrenti. Quando le suddette notizie siano state apprese per ragione della propria specifica funzione o mansione, la violazione dell'obbligo di segreto è punita con le sanzioni di cui all'articolo 623 del codice penale.

(3) Il prestatore, dipendente o autonomo, è tenuto al segreto, salvo il caso di giusta

causa di utilizzazione o rivelazione a soggetti vincolati al segreto, sulle notizie apprese per ragione della propria specifica funzione o mansione, dalla cui divulgazione possa derivare danno al datore di lavoro. La violazione di questo obbligo è punita con le sanzioni di cui all'articolo 622 del codice penale.

Art. 2106. - (*Sanzioni disciplinari*). (1) - L'inosservanza, da parte del lavoratore dipendente, delle disposizioni contenute negli articoli 2104 e 2105 può essere sanzionata sul piano disciplinare, secondo la gravità dell'infrazione. Nella valutazione dell'aggravante della recidiva non può tenersi conto di mancanze commesse prima dell'ultimo biennio precedente alla nuova infrazione.

(2) Le informazioni relative a infrazioni e sanzioni disciplinari eccedenti il codice deontologico proprio della generalità dei lavoratori devono essere portate a conoscenza dei dipendenti dell'azienda mediante pubblicazione in rete, quando la prestazione lavorativa comporti il collegamento abituale allo stesso sito, o affissione in luogo conosciuto e facilmente accessibile per tutti gli interessati.

(3) Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato a carico del lavoratore, senza che gli sia stato contestato preventivamente l'addebito o senza che egli sia stato sentito a sua difesa. Il lavoratore può farsi assistere da un sindacalista o consulente di sua fiducia.

(4) Salva diversa disposizione contenuta nel contratto collettivo applicabile, la sanzione disciplinare può consistere nel licenziamento, in tronco o con preavviso, nella sospensione fino a un massimo di dieci giorni di calendario, nella multa di importo non superiore a otto ore di retribuzione, nella censura o rimprovero scritto, nel rimprovero verbale.

(5) I provvedimenti più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano decorsi cinque giorni dalla contestazione in forma scritta del fatto che vi ha dato causa.

(6) In riferimento a fatti contestati suscettibili di dar luogo al licenziamento in tronco il datore di lavoro o committente può disporre la sospensione cautelare del lavoratore fino al termine del procedimento disciplinare. Il lavoratore ha diritto alla retribuzione per la durata della sospensione cautelare, salvo che all'esito del procedimento venga applicata la sanzione del licenziamento in tronco.

(7) Salvo il caso di licenziamento in tronco, la sanzione irrogata non può essere eseguita prima della scadenza del termine per l'impugnazione in sede arbitrale, di cui all'ottavo comma.

(8) Il provvedimento disciplinare può essere impugnato dal lavoratore in sede arbitrale, davanti all'apposito collegio costituito presso la Direzione provinciale per l'impiego. Nel caso di impugnazione in sede arbitrale, l'esecuzione del provvedimento diverso dal licenziamento in tronco resta sospesa per la durata della procedura. Qualora il datore di lavoro o committente rifiuti la procedura arbitrale, promuovendo il procedimento giudiziale ordinario, l'esecuzione del provvedimento stesso resta sospesa per tutta la durata di questo.

Art. 2107. - (*Orario di lavoro*). (1) - Ferma l'applicazione della disciplina europea e delle leggi speciali sulla materia, la durata normale della prestazione di lavoro dipendente è di quaranta ore settimanali.

(2) Per ogni altro aspetto la materia dell'estensione temporale della prestazione di lavoro è regolata dal contratto collettivo e dal contratto individuale di lavoro.

(3) La distribuzione dell'orario di lavoro nella giornata, nella settimana, nel mese e nell'anno è stabilita dal contratto, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 2109. Quando la prestazione sia di natura subordinata, il contratto collettivo e quello individuale possono attribuire al datore di lavoro il potere di variare la distribuzione dell'orario, disciplinandone l'esercizio e prevedendo

una adeguata remunerazione della flessibilità di cui in tal modo si fa carico al prestatore.

Art. 2108. - (*Rapporto di lavoro a tempo parziale e lavoro ripartito*). (1) - Datore e prestatore di lavoro sono liberi di pattuire una durata della prestazione di lavoro inferiore rispetto alla durata normale. Qualora la pattuizione preveda anche la variabilità della collocazione o dell'estensione temporale della prestazione a discrezione del datore di lavoro o committente, essa deve prevedere anche una adeguata remunerazione di questa flessibilità posta a carico del prestatore. Le pattuizioni previste in questo articolo devono risultare da atto scritto.

(2) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale tutti gli *standard* minimi di trattamento economico riferiti alla durata della prestazione lavorativa si applicano in proporzione all'estensione temporale ridotta della prestazione stessa. È vietata qualsiasi disparità di trattamento nei confronti di un lavoratore dipendente motivata o comunque collegata con la riduzione dell'orario di lavoro.

(3) Qualora la riduzione della durata della prestazione, oppure la variabilità della sua collocazione o estensione temporale a discrezione del datore di lavoro o committente, siano convenute tra le parti in costanza di rapporto di lavoro, la pattuizione deve essere stipulata dal prestatore di lavoro con l'assistenza di un rappresentante sindacale di sua fiducia.

(4) Il contratto di lavoro, stipulato in forma scritta, può prevedere che per la stessa prestazione di lavoro si obblighino solidalmente due lavoratori. In tal caso deve essere indicata nel contratto la distribuzione dell'orario prevista tra i lavoratori. Il rispettivo trattamento economico e i relativi obblighi fiscali e contributivi sono stabiliti in relazione alla distribuzione contrattuale dell'orario, fermo restando l'obbligo reciproco di sostituzione tra i lavoratori e la loro responsabilità reciproca per la compensazione economica della sostituzione, secondo le intese li-

beramente intercorse tra di loro, delle quali non è dovuta alcuna annotazione nel libro-paga aziendale. La prestazione resta sospesa soltanto in caso di impedimento contemporaneo di entrambi i lavoratori.

(5) Salva diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro normale.

Art. 2109. - (*Riposo domenicale, festivo e annuale*). (1) - Il lavoratore dipendente ha diritto a un giorno di riposo ogni sette di lavoro, di regola in coincidenza con la domenica, o con l'altro giorno di riposo settimanale previsto da una intesa tra lo Stato italiano e la comunità religiosa cui il lavoratore appartenga.

(2) In aggiunta al riposo settimanale, il lavoratore dipendente ha diritto ogni anno a dieci altri giorni di riposo infrasettimanale retribuito, coincidenti di regola con le festività individuate con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono individuate le attività per le quali la regola della coincidenza del riposo settimanale con la domenica e del riposo infrasettimanale con la festività non si applica.

(3) Il lavoro prestato di domenica o in giorni festivi deve essere retribuito con una maggiorazione non inferiore al 10 per cento della retribuzione globale normale.

(4) Il lavoratore dipendente ha diritto a quattro settimane di riposo retribuito per ciascun anno di lavoro, nel tempo che il titolare dell'azienda stabilisce, tenuto conto delle esigenze aziendali e degli interessi personali e familiari del lavoratore stesso.

Art. 2110. - (*Impedimenti personali alla prestazione lavorativa*). (1) - Nel caso di infermità che costituisca impedimento per più di tre giorni lavorativi allo svolgimento delle mansioni cui il dipendente è addetto, questi ha diritto alla retribuzione nella misura stabilita dal contratto collettivo applicabile. In difetto di disciplina collettiva applicabile, che contempli anche il computo per sommatoria delle assenze frazionate, la retribuzione è dovuta nella misura di quattro quinti dell'ultima retribuzione precedente all'insorgere dell'infermità, per la durata di centottanta giorni su trecentosessantacinque, dedotto il periodo corrispondente ai primi tre giorni lavorativi perduti. Nel caso di infermità che consenta lo svolgimento parziale delle mansioni, e il datore di lavoro o committente se ne avvalga, per lo stesso periodo il lavoratore ha diritto alla retribuzione piena.

(2) Costituiscono infermità ai fini di cui al primo comma anche l'interruzione della gravidanza e i suoi postumi ostativi allo svolgimento delle mansioni. È equiparato all'infermità in fase acuta il trattamento terapeutico preventivo non differibile, prescritto da medico specialista di presidio sanitario pubblico.

(3) Sono altresì equiparati al periodo di infermità di cui al primo comma i periodi di astensione dal lavoro necessari per la donazione di sangue o di midollo osseo, o di altro organo.

(4) Nei casi di cui al primo, secondo e terzo comma, ferma restando la facoltà di licenziamento disciplinare in caso di insussistenza dell'impedimento alla prestazione, o comunque di svolgimento da parte del lavoratore di attività incompatibile con lo stato di infermità o con le relative ragionevoli esigenze di cura, il datore di lavoro o committente ha facoltà di recedere dal contratto a norma dell'articolo 2119 soltanto dopo il compimento del periodo di comportamento stabilito dal contratto collettivo applicabile. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il recesso è consentito allo scadere dei centot-

tanta giorni di calendario di astensione dal lavoro nell'arco di trecentosessantacinque. Il recesso intimato prima del detto termine è privo di alcun effetto fino alla scadenza del termine stesso.

(5) Il prestatore è tenuto a comunicare il proprio stato di infermità, la prognosi della sua durata e il luogo di reperibilità appena possibile, e comunque entro il primo giorno dal suo manifestarsi, al datore di lavoro o committente. Questi può chiedere che l'idoneità dell'infermità a giustificare l'astensione dal lavoro sia controllata dai servizi medici ispettivi degli istituti previdenziali, o da un servizio medico ispettivo istituito e regolato mediante contratto collettivo stipulato a norma dell'articolo 2071. Il lavoratore ha l'onere di tenersi a disposizione per la visita ispettiva domiciliare in due fasce orarie giornaliere di due ore ciascuna, collocate, salva diversa pattuizione, tra le dieci e le dodici antimeridiane e tra le cinque e le sette pomeridiane. In caso di inadempimento dell'onere, che non sia giustificato da un serio motivo di allontanamento dal domicilio, l'astensione dal lavoro si considera ingiustificata, salvo che il lavoratore abbia precedentemente fornito prova dell'infermità e della sua idoneità a costituire impedimento alle mansioni, mediante certificazione rilasciata da presidio sanitario pubblico.

(6) Quando la sospensione per infermità abbia durata superiore a sette giorni di calendario o si determini ripetutamente per periodi più brevi, o quando lo stato di infermità si determini in luogo diverso dal domicilio abituale e non agevolmente raggiungibile dai servizi medici ispettivi, il prestatore ha l'onere di fornire a questi, su richiesta loro o del datore di lavoro o committente, una relazione del proprio medico curante sull'infermità da cui è affetto e le terapie praticate.

(7) L'infermità che comporti ricovero in struttura sanitaria sospende il decorso delle ferie di cui il lavoratore stia fruendo. La collocazione temporale del relativo recupero, dopo la scadenza originariamente prevista,

viene determinata a norma dell'articolo 2109, quarto comma.

(8) Il lavoratore dipendente ha diritto a quindici giorni di permesso retribuito in occasione del matrimonio. Ha diritto inoltre a permessi non retribuiti per gravi eventi familiari o per l'adempimento di doveri civili quali la testimonianza in giudizio e lo svolgimento di funzioni in uffici elettorali.

(9) Il lavoratore dipendente ha diritto all'aspettativa non retribuita per l'assolvimento di cariche politiche elettive.

Art. 2111. - (*Maternità, paternità e congedi parentali*). (1) - Dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del neonato il licenziamento della lavoratrice madre è vietato a pena di nullità, salvo che per gravi motivi disciplinari o per chiusura dell'azienda. Lo stesso divieto si applica per il periodo di un anno dall'affidamento preadottivo di un figlio.

(2) La lavoratrice in istato di gravidanza ha diritto a essere adibita a mansioni non pericolose, fisicamente faticose o insalubri, e compatibili con la salute propria e del nascituro; ha inoltre diritto a non essere adibita al lavoro dalle ore 24 alle ore 6. Qualora l'impossibilità dello spostamento a mansioni compatibili sia accertato dalla commissione all'uopo istituita presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale, la lavoratrice ha diritto alla sospensione della prestazione. Alla lavoratrice è dovuto, in tal caso, un trattamento economico pari a quattro quinti dell'ultima retribuzione, quando il rapporto di lavoro sia in corso da almeno sessanta giorni prima dell'inizio della gravidanza. L'importo del trattamento è rimborsato al datore di lavoro o committente dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, il quale provvede al pagamento diretto in favore della lavoratrice nel caso di cessazione del rapporto durante il periodo di erogazione.

(3) La sospensione della prestazione è comunque obbligatoria per un periodo di almeno un mese prima della data prevista del

parto e per almeno tre mesi dopo tale data. La lavoratrice madre ha inoltre diritto a un ulteriore mese di astensione dal lavoro, del quale può usufruire a sua scelta prima o dopo il parto, nonché al trattamento economico di cui al secondo comma a carico dell'istituto previdenziale, per il periodo complessivo di cinque mesi. Lo stesso diritto, per la parte non goduta dalla lavoratrice madre, può essere goduto dal padre cui il neonato resti affidato in via esclusiva nel caso di morte o grave infermità della madre, di abbandono del neonato da parte sua, o comunque per provvedimento dell'autorità giudiziaria.

(4) Tutte le protezioni e i diritti posti da questo articolo per lavoratrice madre e lavoratore padre per il periodo successivo alla nascita del figlio si applicano anche ai lavoratori genitori adottivi, in alternativa tra loro. In caso di adozione internazionale il congedo può essere goduto prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti necessari per la procedura, oppure, in tutto o in parte, entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia. Per il periodo di permanenza all'estero i genitori adottivi hanno diritto, in alternativa al congedo retribuito, a un congedo non retribuito della durata massima di quattro mesi cumulabile con il primo.

(5) I genitori del neonato o figlio adottivo, entro i primi otto anni dalla sua nascita o affidamento preadottivo, hanno diritto in alternativa tra loro a un ulteriore periodo di congedo parentale, complessivamente non superiore a dieci mesi, anche frazionati, con trattamento economico a carico dell'istituto previdenziale, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, pari al trenta per cento dell'ultima retribuzione calcolata come indicato nel secondo comma, se a godere della sospensione è la madre; pari al quaranta per cento se a goderne è il padre. La durata complessiva del congedo parentale è aumentata a

11 mesi se il padre ne gode per almeno tre mesi. Della decisione di avvalersi del congedo parentale il datore di lavoro deve essere avvisato con almeno quindici giorni di anticipo.

(6) Nel caso in cui il figlio naturale o adottivo sia affetto da *handicap* grave, il limite massimo di durata del congedo parentale di cui al quinto comma è aumentato a tre anni.

(7) La lavoratrice madre ha diritto, fino al compimento del primo anno di età del neonato o dall'ingresso del figlio adottivo nel nucleo familiare, a un permesso retribuito di due ore per ogni giornata lavorativa di durata pari o superiore a sei ore, di un'ora per ogni giornata lavorativa di durata inferiore. Il relativo costo è rimborsato al datore di lavoro o committente dall'Istituto nazionale della previdenza sociale. Dello stesso diritto può avvalersi in alternativa alla madre il padre. Nel caso di parto plurimo, le ore di permesso retribuito si moltiplicano per il numero dei gemelli.

(8) I genitori del neonato hanno diritto, in alternativa tra loro, a ulteriori periodi di sospensione della prestazione non retribuita per infermità del figlio minore di tre anni, e, nei limiti di cinque giorni lavorativi all'anno, per il figlio maggiore di tre e minore di otto anni. Per il controllo di tale infermità si applicano le disposizioni contenute nel terzo comma dell'articolo 2110.

(9) Hanno diritto a non essere adibiti al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni, o in alternativa il padre convivente con la stessa, e la lavoratrice o il lavoratore che sia unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni, per i primi tre anni dall'affidamento.

(10) Dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di vita del bambino, le dimissioni della lavoratrice madre sono efficaci soltanto se convalidate dall'interessata davanti alla Direzione provinciale per l'impiego.

(11) Nel caso di recesso del datore di lavoro o committente a norma dell'articolo 2119 nei confronti di lavoratrice o lavoratore il cui orario di lavoro sia ridotto o la cui prestazione lavorativa sia sospesa a norma di questo articolo, l'indennità di licenziamento di cui allo stesso articolo è commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione precedente alla riduzione o sospensione per motivi parentali.

Art. 2112. - (*Trasferimento di azienda*).

(1) - Costituisce trasferimento di azienda qualsiasi il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi.

(2) Ferma restando l'applicazione della disciplina europea della materia, quando il trasferimento coinvolga più di quindici lavoratori dipendenti, il cedente e il cessionario che hanno deciso di stipulare il relativo atto sono tenuti a informarne con almeno venticinque giorni di anticipo le rappresentanze sindacali aziendali interessate e i sindacati di categoria che hanno stipulato i contratti collettivi applicabili ai lavoratori interessati, ai fini dell'esame congiunto preventivo delle conseguenze giuridiche ed economiche del trasferimento stesso sulle condizioni dei lavoratori dipendenti interessati e delle eventuali misure previste nei loro confronti.

(3) In caso di trasferimento di azienda il rapporto di lavoro dipendente continua con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano. I contratti collettivi applicabili ai rapporti ceduti al momento del trasferimento continuano ad applicarsi fino alla rispettiva scadenza o sostituzione mediante altri contratti collettivi.

(4) Il cedente e il cessionario sono obbligati in solido per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui al terzo comma dell'articolo 2113 il lavoratore può liberare il cedente dai suoi debiti.

(5) Il cedente è obbligato in solido con il cessionario per i crediti derivanti in capo al lavoratore a norma dell'articolo 2119 dal licenziamento non disciplinare intimato entro tre anni dal trasferimento.

(6) Il lavoratore dipendente le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica in conseguenza del trasferimento nei tre mesi successivi, e che per tale motivo rassegni le dimissioni, ha diritto al trattamento stabilito dall'articolo 2119 per il caso di licenziamento per motivi non disciplinari.

Art. 2113. - (*Rinunzie e transazioni*). (1) - Gli atti con i quali un lavoratore dipendente rinunci per il futuro a protezioni o diritti posti inderogabilmente in suo favore da disposizioni legislative o collettive, o comunque accetti che il rapporto di lavoro sia disciplinato in modo per lui meno favorevole rispetto alle dette disposizioni, sono nulli e sono sostituiti dalle disposizioni stesse.

(2) Gli atti con i quali un lavoratore dipendente rinunci a diritti derivanti dall'avvenuta violazione nei suoi confronti di disposizioni inderogabili legislative o collettive sono annullabili. L'impugnazione deve avvenire, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla cessazione del rapporto o dalla data dell'atto invalido, se successiva. L'impugnazione può avvenire mediante qualsiasi atto scritto del lavoratore, anche stragiudiziale, idoneo a manifestarne la volontà.

(3) La disposizione contenuta nel secondo comma non si applica alle rinunce o transazioni stipulate dal lavoratore in sede giudiziale, oppure davanti alla commissione di conciliazione e arbitrato presso la Direzione provinciale per l'impiego, oppure con l'assistenza di un rappresentante sindacale di sua fiducia, accreditato dall'associazione sindacale per lo svolgimento di tale funzione.

Art. 2114. - (*Diritto del lavoratore alla riservatezza*). (1) - L'inviolabilità della sfera riservata del lavoratore è protetta anche nel

luogo di lavoro. Ferma restando la protezione dei dati personali disposta dalla legge, è garantita al lavoratore l'inaccessibilità:

a) degli spazi fisici chiusi che gli vengano assegnati per uso personale nel posto di lavoro o in locali ausiliari;

b) della casella di posta elettronica che gli venga assegnata per uso personale;

c) della corrispondenza personale, distinta da quella inerente al suo ufficio o funzione, che pervenga presso l'azienda o da questa venga spedita.

(2) Il datore di lavoro o committente può sottoporre i propri dipendenti a *test* attitudinali, motivazionali, o psico-reattivi soltanto in funzione dell'accertamento delle rispettive capacità rilevanti ai fini della prestazione lavorativa. Fermo quanto disposto nel secondo comma, lettera b), dell'articolo 2087, l'effettuazione dei *test* suddetti deve essere preceduta di almeno dieci giorni dalla comunicazione ai lavoratori stessi che vi saranno sottoposti e alle rappresentanze sindacali aziendali della natura delle indagini, delle finalità per cui esse vengono disposte e delle tecniche applicate.

(3) Le perquisizioni sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili per la tutela del patrimonio aziendale. In tal caso esse possono essere effettuate soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali; si applicano in proposito le disposizioni contenute nel terzo comma dell'articolo 2115. Esse devono in ogni caso essere effettuate all'uscita del luogo di lavoro, con l'applicazione di sistemi di selezione automatica e con modalità tali da salvaguardare la dignità e la riservatezza del lavoratore.

Art. 2115. - (*Controlli del datore di lavoro*). (1) - Il datore di lavoro o committente può impiegare guardie armate soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale. Queste non possono essere adibite a funzioni di controllo sulle prestazioni di lavoro, né

accedere con le armi al luogo di svolgimento delle prestazioni stesse.

(2) Il nome e le mansioni specifiche degli addetti alla vigilanza sull'attività lavorativa devono essere comunicati ai lavoratori interessati e resi permanentemente conoscibili. Questa disposizione non deve essere interpretata in modo tale da precludere la possibilità di indagini ispettive e controlli a campione sulla regolarità e correttezza dei rapporti tra i lavoratori dipendenti e i clienti, utenti o altri interlocutori esterni dell'azienda.

(3) È vietata l'installazione e l'uso di impianti audiovisivi o di altre apparecchiature finalizzate al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature che siano richiesti da esigenze inerenti alla produzione o alla sicurezza delle persone e dei beni, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali. In caso di disaccordo tra queste, l'accordo è valido se stipulato con quelle che abbiano conseguito la maggioranza dei voti nella consultazione di cui all'articolo 2064, secondo comma. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro o committente, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti o apparecchiature.

(4) Quando l'azienda sia dotata di una rete informatica interna, la disposizione di cui al terzo comma si applica all'installazione e all'uso di programmi informatici che rispondano a esigenze inerenti alla produzione o alla sicurezza delle persone e dei beni, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori in tempo reale. Essi devono comunque essere strutturati in maniera tale da:

a) ridurre al minimo necessario la memorizzazione e l'uso di dati che consentano il controllo a distanza della singola prestazione di lavoro;

b) cancellare periodicamente e automaticamente i dati relativi all'accesso individuale a *internet* o al traffico telematico, la cui conservazione non risponda a giustificate esigenze aziendali.

(5) Nei casi di cui al quarto comma, il trattamento di dati personali è limitato alle informazioni indispensabili per il perseguimento di finalità preventivamente determinate ed è effettuato secondo modalità strettamente proporzionate alle finalità stesse.

Art. 2116. - (*Sospensione della prestazione nell'interesse del datore di lavoro o committente*). (1) - Quando l'imprenditore disponga la sospensione totale o parziale delle prestazioni di lavoro in una unità produttiva, reparto o ufficio, per ragioni oggettive imputabili all'azienda, e la sospensione abbia durata pari o inferiore a dieci giorni lavorativi anche non consecutivi nell'arco di centottanta giorni di calendario, il prestatore ha diritto all'intera retribuzione base ordinaria. Salvi i casi non prevedibili di forza maggiore, di tale sospensione deve essere data informazione con almeno 48 ore di anticipo alle rappresentanze sindacali aziendali, o, in difetto di queste, alle organizzazioni sindacali territoriali competenti, ai fini dell'esame congiunto eventualmente da queste richiesto, nonché in ogni caso ai dipendenti interessati.

(2) Per i periodi di sospensione eccedenti il limite di cui al primo comma, il prestatore ha diritto a quattro quinti della retribuzione base ordinaria. In quest'ultimo caso la protrazione della sospensione deve essere preceduta dall'informazione circa i motivi per cui la prosecuzione normale delle prestazioni lavorative determinerebbe una perdita per l'impresa, nonché circa le prospettive e il personale interessato, comunicata con almeno cinque giorni di anticipo alle rappresentanze sindacali aziendali, o, in difetto di queste, alle organizzazioni sindacali territoriali competenti, nonché in ogni caso ai dipendenti interessati.

(3) Durante i periodi di sospensione di cui al primo comma il prestatore è obbligato a partecipare alle iniziative di aggiornamento o riqualificazione professionale che vengano promosse dall'imprenditore. Fermo restando tale obbligo, nel periodo di sospensione eccedente i primi dieci giorni il prestatore è libero di svolgere attività lavorativa in favore di terzi, fermo il divieto di concorrenza di cui all'articolo 2105, previa comunicazione all'imprenditore, il quale in tal caso è esonerato dalla prestazione retributiva per il periodo di lavoro prestato in favore di terzi, fino a concorrenza con la retribuzione pagata dai terzi medesimi al lavoratore.

(4) Ciascun imprenditore del settore industriale che occupi più di cinque dipendenti è tenuto ad assicurarsi, contro il rischio di cui al primo comma, presso la Cassa integrazione guadagni istituita presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale. L'assicurazione obbligatoria copre tre quarti dell'importo di cui al primo comma, per un periodo complessivo massimo di 260 giorni lavorativi nell'arco di due anni, sotto condizione che il singolo rapporto di lavoro abbia avuto durata non inferiore a due anni e che al termine della sospensione il lavoro riprenda effettivamente per almeno due mesi, o per il minor periodo corrispondente alla durata della sospensione. Le condizioni di assicurazione e la determinazione del premio sono disciplinate da disposizioni emanate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Il premio è determinato in modo da garantire l'equilibrio di bilancio della Cassa nel medio termine e, in riferimento alla singola impresa, tenendo conto dell'entità delle sospensioni da essa disposte in precedenza. Con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono determinate le condizioni di assicurazione e la determinazione del premio per il settore dell'edilizia. I contratti collettivi nazionali con efficacia generale di cui all'articolo 2071 possono estendere l'obbligo di assicurazione a settori diversi da quello industriale.

(5) Nelle situazioni di crisi dichiarata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e dello sviluppo economico, e nel rispetto dell'ordinamento europeo in materia di aiuti di Stato, alle aziende assicurate presso la Cassa integrazione guadagni appartenenti a settori in crisi, che sospendano dal lavoro propri dipendenti per difficoltà derivanti dalla crisi stessa o per ristrutturazione aziendale viene rimborsato dall'Istituto nazionale della previdenza sociale un importo corrispondente a sette ottavi di quanto erogato ai dipendenti stessi per il periodo massimo di un anno nel caso di protrazione della sospensione oltre il limite di cui al quarto comma. L'importo deve essere restituito se dopo la cessazione della sospensione il lavoro non riprende per la durata di almeno due mesi.

Art. 2117. - (*Recesso del prestatore di lavoro*). (1) - Il prestatore di lavoro a tempo indeterminato può rassegnare le dimissioni dandone preavviso alla controparte nel termine previsto dal contratto.

(2) Il prestatore di lavoro che rassegni le dimissioni per colpa grave del datore di lavoro o committente non è tenuto al preavviso. Quando il contratto sia a termine, egli ha diritto in tal caso al risarcimento in relazione al mancato reddito e al danno professionale derivante dalla cessazione anticipata del rapporto. Quando il contratto sia a tempo indeterminato, egli ha diritto al trattamento stabilito dall'articolo 2119 per il caso di licenziamento per motivi non disciplinari. Grava sul datore di lavoro l'onere della prova dell'adempimento degli obblighi retributivi e contributivi; grava sul lavoratore l'onere della prova dell'inadempimento degli altri obblighi contrattuali o del diverso motivo delle dimissioni in tronco.

(3) È vietata la detenzione e conservazione da parte del datore di lavoro, in costanza di rapporto, di un documento sottoscritto da un lavoratore dipendente, contenente una di-

chiarazione di recesso unilaterale o consensuale dal rapporto con data in bianco. Il trasgressore è punito con l'ammenda da 5.000 a 20.000 euro, salvo che il fatto costituisca fase attuativa di reato più grave, giunto a compimento.

(4) Il prestatore di lavoro che abbia rassegnato le dimissioni o stipulato la risoluzione consensuale del rapporto, quale che sia la forma dell'atto, ha facoltà di revocare l'atto entro tre giorni dalla sua comunicazione al datore di lavoro o committente, quando si tratti di recesso unilaterale, o dalla sua stipulazione, quando si tratti di recesso bilaterale. La revoca deve essere comunicata in forma scritta. Il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso dal giorno successivo alla comunicazione della revoca.

(5) Per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca, qualora la prestazione lavorativa non si sia svolta, il prestatore non matura alcun diritto retributivo. Alla revoca del recesso consegue la cessazione di ogni effetto delle eventuali pattuizioni a esso connesse e l'obbligo in capo al lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse.

(6) In caso di controversia grava sul lavoratore l'onere della dimostrazione della data di comunicazione della revoca, sul datore di lavoro l'onere della dimostrazione della sua tardività rispetto alla data effettiva dell'atto di recesso.

Art. 2118. - (*Recesso del datore di lavoro o committente*). (1) - Il recesso del datore di lavoro o committente deve essere comunicato al lavoratore in forma scritta.

(2) Decorso il periodo di prova, il datore di lavoro o committente può legittimamente recedere dal rapporto di lavoro:

a) per una mancanza grave del lavoratore, mediante licenziamento disciplinare in tronco o con il preavviso previsto dal contratto collettivo o individuale;

b) per motivi economici, tecnici od organizzativi, mediante l'atto di recesso disciplinato dall'articolo 2119.

(3) Il licenziamento può essere impugnato dal lavoratore per difetto della forma scritta, perché determinato da motivo discriminatorio, oppure, quando esso sia stato irrogato con motivazione di natura disciplinare, per difetto di giustificazione o mancato rispetto del procedimento di cui all'articolo 2106. L'impugnazione del licenziamento deve in ogni caso avvenire in forma scritta entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al primo comma, o, nel caso di difetto di forma scritta, dalla cessazione di fatto del rapporto per iniziativa del datore di lavoro o committente; e, salvo accordo tra le parti, deve essere seguita entro centoventi giorni da impugnazione giudiziale.

(4) Nel caso del licenziamento disciplinare, fermo quanto disposto dall'articolo 2106, grava sul datore di lavoro o committente l'onere della prova circa la mancanza grave imputata al lavoratore. Quando il licenziamento disciplinare sia viziato da difetto procedurale o da difetto di giustificazione, il giudice, valutate le circostanze, la natura del vizio e il comportamento delle parti, condanna il datore di lavoro o committente al risarcimento del danno nei confronti del lavoratore, oppure alla ricostituzione del rapporto di lavoro, ovvero a entrambe le sanzioni. Quando non vi sia condanna alla reintegrazione, il risarcimento del danno non può essere inferiore a cinque mensilità più una per ciascun anno di anzianità di servizio. Quando il risarcimento si accompagni alla reintegrazione, esso non può essere superiore all'importo della retribuzione perduta dal lavoratore nel periodo tra il licenziamento e la reintegrazione, dedotti i redditi di lavoro di altra fonte. Quando il risarcimento non si accompagni alla reintegrazione, esso deve comprendere il mancato preavviso contrattuale.

(5) Nel caso di condanna alla ricostituzione del rapporto di lavoro, ciascuna delle parti ha facoltà di optare, in alternativa alla ricostituzione, per il pagamento a carico del datore di lavoro o committente di un indennizzo sostitutivo pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione.

(6) Nelle organizzazioni di tendenza a carattere non imprenditoriale che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, religiosa, sindacale, culturale o di istruzione, e nelle unità produttive autonome di dimensioni inferiori ai sedici dipendenti, appartenenti ad aziende di dimensioni complessive inferiori ai sessantuno dipendenti, in caso di soccombenza nel giudizio avente a oggetto un licenziamento disciplinare non può essere disposta la ricostituzione del rapporto di lavoro.

(7) Nelle unità produttive autonome di dimensioni inferiori ai sedici dipendenti, appartenenti ad aziende di dimensioni complessive inferiori ai sessantuno dipendenti, i limiti del risarcimento di cui al quarto comma sono dimezzati.

(8) Nel caso di licenziamento illegittimo per violazione di un divieto di discriminazione il giudice dispone la reintegrazione del lavoratore e il risarcimento del danno. Il lavoratore può esercitare la facoltà di cui al terzo comma.

Art. 2119. - (*Licenziamento per motivo economico, tecnico od organizzativo*). (1) - Quando non sia stato stipulato il patto di prova, o il relativo termine sia scaduto, il licenziamento non disciplinare deve essere comunicato al lavoratore dipendente con espressa menzione del motivo economico, tecnico od organizzativo. Esso deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a un periodo pari a tanti mesi quanti sono gli anni compiuti di anzianità di servizio del lavoratore nell'azienda, con un massimo di dodici, computandosi nell'anzianità anche l'eventuale rapporto a termine che abbia preceduto quello a tempo indeterminato. Dal mo-

mento della comunicazione del preavviso, il lavoratore ha la facoltà di optare per la cessazione immediata del rapporto, con conseguente godimento della corrispondente indennità sostitutiva; oppure la facoltà di optare per la prosecuzione della prestazione lavorativa in azienda, nelle condizioni precedenti alla comunicazione del licenziamento, salvo che l'azienda o il reparto abbia cessato del tutto l'attività. Decorso sei mesi dalla comunicazione, il datore di lavoro ha in ogni caso la facoltà di esonerare il lavoratore dalla prestazione, corrispondendogli la retribuzione corrispondente al preavviso non lavorato.

(2) All'atto della cessazione del rapporto conseguente a licenziamento non disciplinare, al prestatore che abbia superato il periodo di prova è dovuta dal datore di lavoro, in aggiunta a quanto è oggetto del contratto di ricollocazione di cui all'articolo 2120, un'indennità pari a tanti dodicesimi della retribuzione lorda complessivamente goduta nell'ultimo anno di lavoro, quanti sono gli anni compiuti di anzianità di servizio in azienda, computando si anche l'eventuale contratto a termine tra le stesse parti che abbia preceduto quello a tempo indeterminato, diminuita della retribuzione corrispondente al preavviso spettante al prestatore stesso a norma del primo comma.

(3) La retribuzione per il periodo di preavviso e la corrispondente indennità sostitutiva sono imponibili ai fini delle assicurazioni obbligatorie. L'indennità di licenziamento non costituisce retribuzione imponibile ai fini delle assicurazioni obbligatorie.

(4) L'indennità di licenziamento di cui al secondo comma e il termine di preavviso minimo di cui al primo comma si dimezzano nei rapporti di lavoro di cui siano titolari datori di lavoro appartenenti al novero definito dal sesto comma dell'articolo 2118.

(5) L'indennità stessa è ridotta a un quarto di mensilità per ogni anno di anzianità di servizio, con un massimo di due mensilità, nel caso di licenziamento di lavoratore che

alla data della comunicazione del licenziamento abbia raggiunto i requisiti per il pensionamento di vecchiaia.

(6) Le esigenze economiche, organizzative o comunque inerenti alla produzione che motivano il licenziamento, non sono soggette a sindacato giudiziale, salvo il controllo, quando il lavoratore ne faccia denuncia, circa la sussistenza di motivi discriminatori determinanti, o motivi di mero capriccio, intendendosi per tali motivi futili totalmente estranei alle esigenze economiche, organizzative o produttive aziendali.

(7) Quando il lavoratore abbia maturato venti anni di anzianità di servizio e non abbia ancora maturato il diritto al pensionamento di vecchiaia, il licenziamento motivato con esigenze oggettive si presume dettato da intendimento di discriminazione in ragione dell'età, con conseguente applicazione delle sanzioni di cui al quarto comma dell'articolo 2118, salva prova del giustificato motivo economico, tecnico od organizzativo, della quale il datore di lavoro è onerato in giudizio.

(8) Ferma restando l'applicazione della disciplina europea della materia, il datore di lavoro che occupi più di quindici dipendenti nell'ambito della stessa provincia, quando il numero dei licenziamenti per motivi economici od organizzativi sia superiore a quattro nell'arco di centoventi giorni, è tenuto ad applicare la procedura di informazione ed esame congiunto preventivo in sede sindacale e amministrativa prevista dalle direttive comunitarie. Gli avvisi e informazioni in funzione dell'esame congiunto in sede sindacale devono essere comunicati alle rappresentanze sindacali aziendali e alle rispettive organizzazioni sindacali territoriali; gli avvisi e informazioni in funzione dell'esame congiunto in sede amministrativa devono essere comunicati alla Direzione provinciale per l'impiego competente, oppure, quando il licenziamento riguardi unità produttive dislocate in diverse province della stessa regione,

la Direzione regionale, altrimenti la Direzione centrale per l'impiego.

Art. 2120. - (*Assistenza nel mercato del lavoro al lavoratore licenziato*). (1) - Tra l'impresa che occupi più di quindici dipendenti nella stessa unità produttiva, o comunque più di sessanta complessivamente, e il lavoratore che abbia compiuto il secondo anno di anzianità di servizio, computandosi anche l'eventuale rapporto a termine o di lavoro temporaneo tramite agenzia che abbia preceduto quello a tempo indeterminato, quando il lavoratore stesso abbia perso il posto in conseguenza di un licenziamento non disciplinare, oppure di un licenziamento disciplinare di cui sia stata accertata l'illegittimità in sede giudiziale cautelare o di merito e al quale non abbia fatto seguito la reintegrazione, si instaura un rapporto denominato «contratto di ricollocazione» che comporta, a cura e spese del datore di lavoro o committente per la parte non coperta da programmi statali o regionali, anche mediante un'agenzia terza:

a) l'erogazione di un trattamento complementare per il periodo di disoccupazione effettiva e involontaria, tale che il trattamento complessivo ammonti al 90 per cento dell'ultima retribuzione per il primo anno, essendo la retribuzione di riferimento soggetta al limite massimo di 40.000 euro annui; qualora lo stato di disoccupazione effettiva e involontaria si protragga oltre il primo anno, l'ammontare complessivo del trattamento garantito al lavoratore si riduce all'80 per cento per il secondo e al 70 per cento per il terzo; il trattamento è condizionato all'assolvimento da parte del lavoratore degli obblighi di cui alle lettere d) ed e); la durata minima del trattamento di disoccupazione che deve essere garantita al lavoratore in stato di disoccupazione effettiva e involontaria è pari alla durata del rapporto di lavoro che lo ha preceduto, dedotto il primo anno, con il limite di tre anni;

b) l'erogazione di assistenza intensiva nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore;

c) la predisposizione di iniziative di formazione o riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle capacità del lavoratore;

d) l'impegno del lavoratore a porsi a disposizione dell'organismo deputato all'erogazione del trattamento di cui alle lettere a), b) e c) per le iniziative da esso predisposte, secondo un orario settimanale corrispondente all'orario di lavoro praticato prima del licenziamento;

e) l'assoggettamento dell'attività svolta dal lavoratore nella ricerca della nuova occupazione al potere direttivo e di controllo dell'organismo deputato all'erogazione del trattamento;

f) la possibilità di sospensione delle prestazioni reciproche oggetto del contratto di ricollocazione, per la durata del rapporto di lavoro a termine o in prova in cui il lavoratore si impegna, con conseguente e corrispondente riduzione della durata complessiva residua delle prestazioni stesse.

(2) Al lavoratore dipendente che abbia superato il periodo di prova ma non il secondo anno di anzianità di servizio, quando abbia perso il posto nelle circostanze indicate al primo comma, deve essere offerto un contratto di ricollocazione che preveda quanto indicato al medesimo primo comma, eccettuata la prestazione di cui alla lettera a).

(3) Il lavoratore è libero di rifiutare il contratto di ricollocazione, o di recederne, anche senza preavviso.

(4) L'impresa o l'agenzia deputata all'erogazione del trattamento di cui al primo comma possono recedere dal contratto di ricollocazione soltanto quando sia cessato lo stato di disoccupazione effettiva e involontaria del lavoratore, oppure il lavoratore abbia rifiutato senza giustificato motivo un'oppor-

tunità di lavoro o un'iniziativa di formazione o riqualificazione professionale che gli siano state offerte, o comunque abbia commesso un grave inadempimento degli obblighi di cui alle lettere *d)* ed *e)* del primo comma.

(5) Le controversie relative alla stipulazione, esecuzione o risoluzione del contratto di ricollocazione sono di competenza del giudice del lavoro, secondo il rito di cui agli articoli 414 e seguenti del codice di procedura civile.

(6) Il costo medio gravante sui datori di lavoro o committenti per il trattamento di cui al primo comma, lettere *b)* e *c)*, è sostenuto, direttamente o indirettamente, dalle regioni secondo le modalità determinate dalle stesse.

(7) In caso di insolvenza del datore di lavoro o committente e in assenza di altre forme assicurative, il Fondo di garanzia istituito presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale si surroga al debitore nell'erogazione del trattamento di cui al primo comma. Il conseguente credito del Fondo di garanzia nei confronti del debitore insolvente si colloca al primo grado di privilegio, in concorso con i crediti retributivi dei lavoratori dipendenti.

Art. 2121. - (*Accantonamento per trattamento di fine rapporto o previdenza complementare*). (1) - Ogni lavoratore dipendente ha diritto all'accantonamento annuo, a carico del datore di lavoro o committente, di un importo pari alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali dovuta per l'anno stesso, divisa per 13,5.

(2) Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, la retribuzione annua, ai fini dell'accantonamento di cui al primo comma, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, con esclusione di quanto è corrisposto come indennità di trasferta o di rimborso spese a pie' di lista.

(3) In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui agli articoli 2110, 2111 o 2116, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

(4) Al lavoratore è data la scelta, all'atto della costituzione del rapporto, circa la destinazione totale o parziale dell'accantonamento a un programma di previdenza complementare, secondo la disciplina vigente della materia, oppure a un trattamento di fine rapporto gestito direttamente dal datore di lavoro o committente. Quando il lavoratore abbia optato per la destinazione dell'accantonamento al trattamento di fine rapporto, deve essergli data l'opzione per la destinazione totale o parziale a un programma di previdenza complementare anche in costanza di rapporto.

(5) Al Fondo di garanzia presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale, di cui al settimo comma dell'articolo 2120, compete di surrogarsi al datore di lavoro o committente, in caso di insolvenza, nel pagamento ai lavoratori dipendenti delle ultime tre mensilità di retribuzione e dell'accantonamento di cui al primo comma.

Art. 2122. - (*Indennità in caso di morte*).

(1) - In caso di morte del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 2121 e l'indennità di preavviso prevista dal primo comma dell'articolo 2119 devono essere corrisposti, divisi in parti uguali, al coniuge e ai figli; un terzo della somma complessiva è riservato ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, se vivevano a carico del lavoratore.

(2) In mancanza delle persone di cui al primo comma, i cespiti ivi indicati sono attribuiti secondo le norme della successione legittima.

(3) Qualora il lavoratore deceduto avesse optato per la destinazione dell'accantonamento di cui all'articolo 2121 a un programma di previdenza complementare, si applica quanto previsto nel detto programma.

Art. 2123. - (*Lavoro a domicilio e telelavoro*). (1) - Quando il contratto lasci al prestatore piena libertà circa il luogo e il tempo di svolgimento della prestazione lavorativa, non si applicano gli articoli 2102, 2107, 2108 e 2109. L'articolo 2101 si applica solo in riferimento alle infermità che determinino impedimento al lavoro per più di quindici giorni di calendario.

(2) Quando il contratto di cui al primo comma abbia per oggetto l'esecuzione di prestazioni di natura manifatturiera, il datore di lavoro o committente è obbligato a farne espressa annotazione nel libro-paga. È vietata l'utilizzazione di sostanze nocive o pericolose.

(3) Quando il contratto vincoli il prestatore dipendente allo svolgimento della prestazione in orari prestabiliti in collegamento telematico con l'azienda o con altri collaboratori, si applicano gli articoli 2107, 2108, 2109 e 2101. Quando il contratto abbia per oggetto una prestazione di lavoro subordinato, il datore di lavoro ha la facoltà di scelta dei programmi informatici mediante i quali la prestazione deve essere svolta.

Art. 2124. - (*Distacco del lavoratore*). (1) - Nel rispetto di quanto disposto dagli articoli 2102 e 2103, il datore di lavoro può comandare il prestatore subordinato presso un'azienda di cui sia titolare un soggetto diverso, per un periodo determinato o determinabile con riferimento a un evento futuro e certo. In tal caso egli risponde in solido con il titolare dell'azienda fruitrice della prestazione lavorativa di tutti i diritti che maturino in capo al lavoratore durante il periodo di distacco.

(2) Ferma restando l'applicazione della disciplina europea della materia, quando il da-

tore di lavoro distaccante sia titolare di un'azienda o agenzia di lavoro temporaneo dislocata in uno Stato membro dell'Unione europea diverso dall'Italia, e il lavoratore sia inviato a svolgere la propria prestazione in un'azienda dislocata in Italia per un periodo superiore a otto giorni di calendario, questi ha diritto a un trattamento non inferiore rispetto a quello cui hanno diritto gli altri lavoratori impiegati nell'azienda. Egli può far valere i propri diritti nascenti dalla prestazione svolta in Italia davanti al giudice del lavoro italiano.

(3) Il secondo comma non si applica ai rapporti di lavoro delle imprese della marina mercantile con il personale navigante.

Art. 2125. - (*Patto di non concorrenza*).

(1) - Il patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del lavoratore dipendente per il tempo successivo alla cessazione del contratto è nullo se non risulta da atto scritto, se non è pattuito a favore del lavoratore un corrispettivo commisurato al sacrificio professionale prevedibile come conseguenza della pattuizione, e se il vincolo non è contenuto entro limiti determinati di oggetto e di tempo. La durata del vincolo non può superare i tre anni.

Art. 2126. - (*Prestazione di fatto con violazione di legge*). (1) - La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa.

(2) Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione.

Art. 2127. - (*Somministrazione di lavoro. Somministrazione irregolare o fraudolenta*).

(1) - Il contratto di somministrazione di lavoro è quello in forza del quale un soggetto svolgente in forma imprenditoriale attività di mediazione nel mercato del lavoro si ob-

bliga, dietro corrispettivo, a fornire prestazioni di manodopera, a tempo determinato o indeterminato, a un soggetto utilizzatore.

(2) L'attività di somministrazione di lavoro è consentita soltanto ai soggetti iscritti all'apposito elenco presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali di cui all'articolo 2093.

(3) La somministrazione a tempo determinato è consentita soltanto nei casi nei quali è consentita l'assunzione a tempo determinato, a norma dell'articolo 2097. È vietata la somministrazione di lavoro:

a) per sostituzione di lavoratori in sciopero;

b) in favore di aziende presso le quali siano in atto sospensioni con ricorso alla Cassa integrazione guadagni di lavoratori con mansioni simili a quelle oggetto di somministrazione;

c) in favore di aziende nelle quali siano stati effettuati licenziamenti collettivi entro i sei mesi precedenti.

(4) Fermo restando il rispetto della disciplina europea della materia, al contratto di lavoro tra il somministratore e il lavoratore si applicano tutte le disposizioni contenute in questa sezione. Il prestatore di lavoro ha inoltre diritto allo stesso trattamento riservato dall'utilizzatore ai propri dipendenti, a parità di livello e di anzianità di servizio in azienda, salvo che per quanto riguarda:

a) gli elementi della retribuzione effettivamente collegati alla produttività o redditività dell'azienda e i programmi di previdenza complementare;

b) i servizi sociali per la fruizione dei quali sia prevista la necessità di iscrizione a determinate associazioni o cooperative, riservata ai dipendenti stabili dell'azienda utilizzatrice.

(5) Nel caso in cui il lavoratore sia assunto a tempo indeterminato, nel contratto è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corri-

sposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

(6) L'utilizzatore della prestazione di lavoro somministrata è coobbligato in solido con il fornitore in relazione a tutti i crediti del prestatore e ai contributi previdenziali.

(7) Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

(8) È nulla la clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del periodo di somministrazione.

(9) L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni.

(10) Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui al primo e secondo comma dell'articolo 2127, il lavoratore può agire, anche soltanto nei confronti del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, per la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

(11) A seguito dell'accoglimento della domanda giudiziale di cui al comma precedente, tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato

la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione. Tutte le infrazioni poste in essere dal somministratore generano corresponsabilità solidale civile e amministrativa in capo all'utilizzatore.

(12) Quando la somministrazione di lavoro è posta in essere allo scopo di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 40 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.

Art. 2128. - (*Appalto dipendente e appalto interno*). (1) - Ferma l'azione di cui dispongono in ogni caso i dipendenti dell'appaltatore nei confronti del committente a norma dell'articolo 1676, quando l'appaltatore di un servizio a carattere continuativo operi in condizione di dipendenza economica da una azienda committente, il titolare di quest'ultima è responsabile in solido con l'appaltatore per tutti i suoi obblighi retributivi e contributivi nei confronti dei dipendenti che non siano utilizzati esclusivamente in servizi svolti in favore di terzi e nei confronti dell'istituto previdenziale competente, nonché per il versamento all'Erario delle ritenute fiscali sulle stesse retribuzioni. La stessa regola si applica nel caso in cui il servizio a carattere continuativo oggetto dell'appalto sia eseguito all'interno dello stabilimento o degli uffici dell'impresa committente, in riferimento ai rapporti di lavoro inerenti all'esecuzione del servizio stesso. La disposizione contenuta in questo comma non si applica al committente persona fisica che non conferisca l'appalto in funzione dell'esercizio di una attività professionale o imprenditoriale.

(2) La condizione di dipendenza economica di cui al primo comma è quella del-

l'imprenditore che nell'ultimo semestre abbia tratto più di due terzi del proprio fatturato dai rapporti di appalto con una sola azienda committente. L'appaltatore è tenuto a fornire al committente, dietro sua richiesta, il proprio ultimo bilancio e la documentazione concernente l'andamento del proprio fatturato, nonché bilancio e documentazione dei fatturati dei propri subappaltatori.

(3) L'obbligazione solidale del committente può essere fatta valere dai creditori entro il termine di decadenza di due anni dalla cessazione dell'appalto.

(4) Qualora l'appaltatore in posizione di dipendenza economica conferisca in subappalto il servizio a un terzo che a sua volta versi in posizione di dipendenza economica, il committente e l'appaltatore sono coobbligati in solido con il subappaltatore, secondo quanto disposto nel primo comma.

(5) I committenti possono liberarsi della responsabilità solidale di cui al primo, secondo e terzo comma acquisendo ed esibendo la documentazione scritta dell'adempimento delle obbligazioni retributive, contributive e fiscali da parte dell'appaltatore o del subappaltatore.

(6) Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano anche ai contratti di trasporto.

Art. 2129. - (*Rapporto di lavoro alle dipendenze di amministrazioni pubbliche*). (1)

- Le disposizioni di questa sezione si applicano ai prestatori di lavoro dipendenti da amministrazioni pubbliche, salvo che il rapporto sia diversamente regolato dalla legge.

Sezione IV - Disciplina speciale dei rapporti di lavoro e formazione

Art. 2130. - (*Apprendistato*). (1) - Il contratto di apprendistato è il contratto di lavoro in forza del quale una persona si obbliga alla prestazione lavorativa di cui all'articolo 2094 nei confronti del titolare di un'azienda, il

quale si obbliga, oltre che alla retribuzione, alla prestazione di formazione e addestramento alle mansioni specifiche, in funzione del conseguimento da parte del prestatore di una determinata qualifica professionale o dell'effettuazione da parte sua di un percorso di alta formazione.

(2) Il contratto di cui al presente articolo deve essere stipulato in forma scritta e contenere l'indicazione precisa del programma di formazione, nonché della sua durata.

(3) Al termine del programma di formazione il datore di lavoro è tenuto a comunicare al dipendente in forma scritta l'esito del programma stesso.

(4) Nel corso del programma di formazione, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto a norma degli articoli 2117, 2118 e 2119. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso, al termine del programma di formazione il rapporto prosegue come rapporto di lavoro ordinario. In tal caso il lavoratore ha diritto all'inquadramento corrispondente alla qualifica prevista nel contratto, salvo che il programma di formazione abbia dato esito negativo.

(5) Il programma di formazione oggetto del contratto di apprendistato può essere mirato:

a) al conseguimento da parte del lavoratore di una qualifica professionale;

b) a un percorso di alta formazione, con o senza conseguimento da parte del lavoratore di un diploma di istruzione superiore.

(6) L'apprendista deve essere assegnato a un lavoratore qualificato o specializzato operante stabilmente nell'azienda, cui compete la funzione di *tutor*. Il numero degli apprendisti non può superare quello dei lavoratori qualificati o specializzati operanti nell'azienda. Nell'impresa artigiana limiti diversi possono essere stabiliti dalla contrattazione collettiva.

(7) Alla determinazione della durata minima e massima del periodo di apprendistato e alla regolamentazione del suo contenuto

formativo provvedono le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, d'intesa con i Ministeri del lavoro e delle politiche sociali, e dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. All'apprendista deve essere consentito di frequentare i corsi di formazione professionale previsti nel programma e devono essere assegnate in prevalenza mansioni attinenti al programma stesso.

(8) Quando il trattamento economico dell'apprendista non sia disciplinato da un contratto collettivo, esso viene determinato tenendo conto del minor rendimento dell'apprendista e dei costi aziendali per la formazione e addestramento. È vietato applicare sistemi di retribuzione a cottimo.

Art. 2131. - (*Stage di formazione e orientamento in azienda. Borse-lavoro*). (1) - Durante il periodo di frequenza di corsi di istruzione media superiore o universitaria, nonché entro un anno dal conseguimento del diploma relativo a tali corsi, il giovane può stipulare con il proprio istituto scolastico o universitario, o centro di formazione professionale, e con il titolare dell'azienda o studio professionale il contratto di *stage* finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale.

(2) Il contratto di *stage* impegna il titolare dell'azienda ad accogliere il giovane assegnandogli una o più mansioni coerenti con la finalità di orientamento e formazione indicate nel contratto stesso, in affiancamento a un lavoratore qualificato o specializzato operante stabilmente nell'azienda, cui compete la funzione di *tutor* aziendale. Impegna il giovane a svolgere il lavoro assegnatogli secondo le direttive ricevute e con la diligenza esigibile, tenuto conto del suo difetto di esperienza professionale. Impegna l'istituto scolastico o universitario, o centro di formazione professionale, a farsi carico dell'assicurazione antinfortunistica, salvo che se ne

faccia carico l'azienda, e ad affidare a un docente o istruttore la funzione di controllo circa l'effettività del contenuto formativo dello *stage* e assistenza al giovane nell'inserimento in azienda.

(3) Il contratto di *stage* non può durare più di tre mesi, quando ha per oggetto l'esperienza di mansioni prevalentemente manuali o meramente esecutive; non può durare più di sei mesi quando ha per oggetto l'esperienza di mansioni di concetto. Il contratto è rinnovabile o prorogabile soltanto nel rispetto di questi limiti di durata complessiva.

(4) Il contratto di *stage* può essere altresì stipulato da persona portatrice di grave menomazione fisica, psichica o sensoriale, assistita da un centro di riabilitazione per disabili o di assistenza sociale, in funzione del suo inserimento nel tessuto produttivo. In tal caso, fino a che dura la menomazione, non si applica il divieto di proroga o rinnovo del contratto.

(5) Il contratto può prevedere che non sia corrisposta allo stagista alcuna retribuzione solo quando la sua durata sia pari o inferiore a due mesi, o esso sia inserito in un programma di alternanza scuola-lavoro. Negli altri casi allo stagista deve essere corrisposta una retribuzione non inferiore al 40 per cento del minimo di cui all'articolo 2092. Tale retribuzione è esente da contribuzione previdenziale. Alla stipulazione del contratto può partecipare anche un soggetto terzo, il quale si impegna a corrispondere all'impresa, in tutto o in parte, il costo della retribuzione dello stagista.

(6) Dell'attivazione dello *stage*, della sua durata, del suo oggetto e del trattamento previsto per lo stagista il titolare dell'azienda o studio professionale deve dare comunicazione all'Ispettorato provinciale del lavoro entro il giorno precedente all'inizio del rapporto. L'omissione è sanzionata con una ammenda di 50 euro per ciascun giorno di ritardo.

(7) Lo *stage* protratto oltre il termine di cui ai commi terzo o quarto si considera

come rapporto di apprendistato di cui all'articolo 2130. Lo *stage* attivato senza la nomina e l'assistenza effettiva del *tutor* aziendale o del *tutor* scolastico o universitario di cui al secondo comma è considerato come rapporto di lavoro di cui all'articolo 2094.

Sezione V - Disciplina delle collaborazioni di pubblica utilità

Art. 2132. - (*Contratto di collaborazione di pubblica utilità*). (1) - Il contratto di collaborazione di pubblica utilità è quello con cui una amministrazione regionale o locale ingaggia una persona al fine di utilizzarne o fornirne a terzi le prestazioni, nei limiti della sua disponibilità, per servizi di utilità pubblica, o per servizi alla famiglia e alla persona, obbligandosi a retribuire le prestazioni stesse.

(2) Con il contratto di cui al primo comma possono essere ingaggiati come collaboratori:

a) persone che godano di pensione di anzianità o di vecchiaia, o che comunque abbiano compiuto il cinquantacinquesimo anno di età;

b) persone di età inferiore ai ventinove anni, iscritte a scuole medie superiori o a corsi universitari;

c) genitori di bambini di età inferiore ai quattro anni, per servizi di accudimento a bambini di altre famiglie;

d) persone delle quali sia stata certificata dalla Commissione di cui all'articolo 2134 la situazione di difficoltà di occupazione.

(3) L'ente organizzatore del servizio cura ove necessario l'addestramento specifico dei collaboratori, ne verifica l'idoneità e affidabilità al servizio, e li avvia, dietro rimborso di una quota prestabilita del costo:

a) presso persone anziane, inferme, o disabili non autosufficienti, per l'approvvi-

gionamento dei beni di consumo necessari per la vita quotidiana, per la pulizia o manutenzione ordinaria dell'abitazione, per l'addestramento all'uso degli strumenti informatici e della rete, per la lettura a persone non vedenti, o altri servizi analoghi che non richiedano elevata professionalità e non comportino rischi rilevanti né per chi li svolge né per chi li riceve;

b) presso persone singole o famiglie per lavori domestici, per l'accudimento diurno o notturno di bambini, per servizi di insegnamento complementare, o per l'esecuzione di lavori di manutenzione ordinaria;

c) presso istituti scolastici o associazioni di genitori di studenti, per la sorveglianza all'entrata e all'uscita dalle scuole, lavori di manutenzione ordinaria e altri servizi utili per il loro migliore funzionamento;

d) presso amministrazioni comunali per la manutenzione del verde pubblico, parchi e giardini;

e) presso condomini, loro associazioni, o associazioni di famiglie, per la sorveglianza contro atti di vandalismo ai danni di beni immobili o mobili.

(4) Al rapporto di cui al primo comma si applicano le disposizioni contenute nella sezione II di questo capo; non si applicano le disposizioni di cui alla sezione III. L'orario di svolgimento del servizio è concordato tra il collaboratore e il fruitore. Esso non può eccedere i limiti di cui all'articolo 2107.

(5) Il collaboratore ha diritto nei confronti dell'ente organizzatore a un corrispettivo orario, commisurato alla durata effettiva del servizio svolto, non inferiore al minimo stabilito a norma dell'articolo 2092. Il corrispettivo può essere pagato per mezzo di buonilavoro a norma dell'articolo 2101. Il corrispettivo stesso può, con il consenso del collaboratore, essere costituito da un credito per prestazioni di servizio nei confronti dello stesso ente organizzatore, che a tal fine abbia istituito una banca del tempo di cura.

(6) Il contratto può essere stipulato a tempo indeterminato o a termine. Se è stipulato a tempo indeterminato, ciascuna delle parti può recederne in qualsiasi momento, anche senza preavviso.

(7) Gli stessi soggetti di cui al primo comma, nonché qualsiasi altro soggetto, possono promuovere lo sviluppo dei servizi di cui al terzo comma, mediante forme di accreditamento delle persone disponibili e idonee a svolgerli e di agevolazione dell'incontro fra domanda e offerta, in funzione dell'instaurazione di rapporti diretti di lavoro subordinato o autonomo tra fruitori e prestatori, anche al di fuori delle categorie indicate nel secondo comma.

Art. 2133. - (*Contratto di fornitura di servizi di pubblica utilità*). (1) - Il contratto col quale la persona o l'ente interessato a un servizio di cui al terzo comma dell'articolo 2132 pattuiscono la fornitura con l'ente organizzatore deve essere stipulato in forma scritta, indicare l'entità e le modalità di riscossione del corrispettivo da parte dell'ente organizzatore, nonché le generalità del collaboratore.

(2) Il contratto di cui al primo comma può essere stipulato a tempo indeterminato o a termine. Se è stipulato a tempo indeterminato, ciascuna delle parti può recederne in qualsiasi momento, dandone avviso scritto all'ente organizzatore e all'altra parte.

Art. 2134. - (*Commissione di garanzia per le collaborazioni di pubblica utilità*). (1) - L'ente organizzatore istituisce una commissione composta in tre parti uguali da rappresentanti propri e da rappresentanti delle associazioni sindacali e imprenditoriali maggiormente rappresentative nel territorio dell'ente stesso, secondo il criterio di cui all'articolo 2064, secondo e settimo comma, per il controllo circa l'utilizzazione corretta dei contratti di cui agli articoli 2132 e 2133.

(2) L'ente organizzatore è tenuto a fornire alla commissione di cui al primo comma i contratti di cui agli articoli 2132 e 2133 stipulati e tutte le informazioni di cui dispone in proposito. La commissione ha accesso ai luoghi dove i servizi oggetto dei contratti stessi vengono svolti e può svolgere indagini in proposito, direttamente o per il tramite dell'Ispettorato del lavoro».

Art. 2.

1. L'articolo 2222 del Codice civile è sostituito dal seguente:

Art. 2222. - (*Contratto di lavoro autonomo*). (1) - È lavoratore autonomo chi si sia obbligato, verso un corrispettivo, a compiere un'opera o un servizio, o comunque a svolgere continuativamente un'attività, con lavoro personale prevalentemente proprio, non soggetto al potere direttivo del creditore.

(2) Al rapporto di lavoro autonomo non economicamente dipendente a norma dell'articolo 2094, secondo comma, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto stesso sia diversamente disciplinato nel Libro IV.

Art. 3.

1. Al titolo IV del libro V del codice civile sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il Capo I è soppresso;

b) il Capo II è sostituito dal seguente:

«CAPO II

DEL LAVORO DOMESTICO

Art. 2240. - (*Nozione e disciplina applicabile*). (1) - Ai fini della disciplina contenuta nel presente titolo, si intende per lavoro domestico la prestazione non occasionale di lavoro personale svolta per una persona fisica o una famiglia presso l'abitazione della stessa, a tempo pieno o a tempo parziale, con o senza convivenza del prestatore con il datore di lavoro, per servizi di pulizia, cucina, accudienza personale, puericultura, compagnia, guida di autovettura, giardinaggio, organizzazione delle attività domestiche, o altri servizi necessari per il funzionamento della casa e della vita familiare.

(2) Al lavoro domestico si applica la disciplina comune a tutti i rapporti di lavoro, contenuta nella sezione II del titolo II del capo I. Si applicano inoltre gli articoli 2099, 2100, 2101, 2104, 2105, 2106, 2109 e 2110 salvo quanto disposto nell'articolo 2242, 2111, commi secondo, terzo e quarto, 2113, 2114, 2115, 2117, 2121 e 2122, nonché la disciplina contenuta nel presente titolo.

Art. 2241. - (*Assunzione e periodo di prova*). (1) - L'assunzione del collaboratore domestico si intende a tempo indeterminato, quando non sia stato pattuito un termine in forma scritta. Si intende inoltre che il rapporto abbia inizio con un periodo di prova della durata di un mese, salva diversa pattuizione tra le parti, che non può comunque prevedere una durata della prova superiore a due mesi.

Art. 2242. - (*Orario di lavoro, riposi e ferie*). (1) - Salva la pattuizione di un orario inferiore, l'orario normale di lavoro è determinato in modo che i periodi di impegno lavorativo effettivo non superino complessiva-

mente le quarantotto ore settimanali, siano distribuiti in modo da consentire un periodo di riposo di almeno undici ore consecutive tra ciascuna prestazione giornaliera e la successiva, un giorno pieno di riposo settimanale e una ulteriore mezza giornata di riposo infrasettimanale.

(2) Le eventuali prestazioni notturne che si rendano occasionalmente necessarie in aggiunta all'orario di lavoro di cui al primo comma devono essere compensate con riposo corrispondente entro il giorno seguente.

Art. 2243. - (*Malattia*). (1) - Nel caso di infermità, il periodo di comporto di cui al primo comma dell'articolo 2110 è ridotto a trenta giorni di calendario, salva diversa disciplina collettiva applicabile.

Art. 2244. - (*Recesso*). (1) - Il recesso di ciascuna delle parti è libero, salvo l'obbligo del preavviso di cui al secondo comma.

(2) Il termine minimo di preavviso nel caso di licenziamento è di quindici giorni. Lo stesso termine si applica anche nel caso di dimissioni, salva diversa pattuizione individuale o collettiva applicabile.

Art. 2245. - (*Previdenza*). (1) - La legge speciale disciplina le assicurazioni obbligatorie di cui agli articoli 2089 e 2090 per i lavoratori domestici»;

c) l'articolo 2246 è abrogato.

Art. 4.

1. Le disposizioni contenute nella presente legge si applicano a decorrere dal 1° gennaio successivo alla data della sua entrata in vigore. Ai rapporti di lavoro costituiti prima di tale data non si applicano le disposizioni contenute negli articoli 2118, 2119 e 2120 del codice civile, come sostituiti dall'articolo 1 della presente legge, mentre continua ad essere applicata la disciplina previgente della materia dei licenziamenti.

Art. 5.

1. A decorrere dalla data di cui all'articolo 3, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) pone a disposizione di tutte le imprese che occupino più di cinque dipendenti una assicurazione contro il rischio di sospensione della prestazione di cui all'articolo 2116, quarto e quinto comma del codice civile, denominata Cassa integrazione guadagni, con gestione separata e autonomia finanziaria. L'Istituto medesimo pone a disposizione delle imprese un'assicurazione contro il rischio di disoccupazione dei lavoratori da esse licenziati, di cui all'articolo 2120.

Art. 6.

1. Il Ministro per la semplificazione normativa cura la diffusione capillare e illustrazione a mezzo stampa, *Internet* e trasmissioni radiofoniche e televisive delle disposizioni contenute nella presente legge.

Art. 7.

1. A decorrere dalla data di cui all'articolo 3 sono abrogate:

a) le seguenti leggi e regolamenti:

1) regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473: «Limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura»;

2) regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura, di cui al regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955;

3) regio decreto 10 settembre 1923, n. 1957: «Approvazione della tabella indicante le industrie e le lavorazioni per le quali è consentita la facoltà di superare le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali di lavoro»;

4) regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657: «Approvazione della tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'articolo 1 del regio del decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692»;

5) regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, convertito dalla legge 18 marzo 1926, n. 562: «Disposizioni relative al contratto d'impiego privato»;

6) legge 22 febbraio 1934, n. 370: «Riposo domenicale e settimanale»;

7) regio decreto-legge 24 giugno 1937, n. 1334, convertito dalla legge 23 dicembre 1937, n. 2387: «Concessione di un congedo straordinario agli impiegati per contrarre matrimonio»;

8) decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788: «Istituzione della Cassa per l'integrazione dei guadagni degli operai dell'industria e disposizioni transitorie a favore dei lavoratori dell'industria dell'Alta Italia»;

9) decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 12 agosto 1947, n. 869, ratificato con modificazioni dalla legge 21 maggio 1951, n. 498: «Nuove disposizioni sulle integrazioni salariali»;

10) legge 27 maggio 1949, n. 260: «Disposizioni in materia di ricorrenze festive»;

11) legge 21 maggio 1951, n. 498: «Ratifica, con modificazioni, del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 12 agosto 1947, n. 869, e abrogazione delle norme concernenti le integrazioni salariali ai portuali, contenute nel decreto legislativo Luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788»;

12) legge 5 gennaio 1953, n. 4: «Norme concernenti l'obbligo di corrispondere le retribuzioni ai lavoratori a mezzo di prospetti di paga»;

13) legge 21 marzo 1953 n. 215: «Corresponsione della gratifica natalizia ai lavoratori addetti alla vigilanza, custodia e pulizia degli immobili urbani»;

14) legge 27 dicembre 1953, n. 940: «Corresponsione della tredicesima mensilità al personale addetto ai servizi domestici»;

15) legge 31 marzo 1954, n. 90: «Modificazioni alla legge 27 maggio 1949, n. 260, sulle ricorrenze festive»;

16) legge 16 aprile 1954, n. 111: «Estensione delle feste infrasettimanali ai lavoratori addetti alla vigilanza, custodia e pulizia degli immobili urbani»;

17) legge 19 gennaio 1955, n. 25: «Disciplina dell'apprendistato»;

18) legge 16 maggio 1956, n. 526: «Trattamento economico dei portieri degli immobili urbani per la prestazione di lavoro nei giorni festivi»;

19) regolamento per l'esecuzione della disciplina legislativa sull'apprendistato, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1956, n. 1668;

20) legge 2 aprile 1958, n. 339: «Per la tutela del rapporto di lavoro domestico»;

21) legge 14 luglio 1959, n. 741: «Norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori»;

22) legge 3 febbraio 1963, n. 77: «Disposizioni in favore degli operai dipendenti dalle aziende industriali dell'edilizia e affini in materia di integrazione guadagni»;

23) legge 13 luglio 1967, n. 584: «Riconoscimento del diritto a una giornata di riposo dal lavoro al donatore di sangue dopo il salasso per trasfusione e alla corresponsione della retribuzione»;

24) legge 17 ottobre 1967, n. 977: «Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti»;

25) decreto ministeriale 8 aprile 1968, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 108 del 29 aprile 1968: «Norme di attuazione della legge 13 luglio 1967, n. 584, per il riconoscimento al donatore di sangue del diritto ad una giornata di riposo e alla corresponsione della retribuzione»;

26) legge 5 novembre 1968, n. 1115: «Estensione, in favore dei lavoratori, degli

interventi della Cassa integrazione guadagni, della gestione dell'assicurazione contro la disoccupazione e della Cassa assegni familiari e provvidenze in favore dei lavoratori anziani licenziati»;

27) legge 2 febbraio 1970, n. 14: «Modificazione della legge 3 febbraio 1963, n. 77, avente per oggetto disposizioni in favore degli operai dipendenti dalle aziende industriali dell'edilizia in materia di integrazione guadagni»;

28) legge 6 dicembre 1971, n. 1058: «Disposizioni speciali in materia di integrazioni salariali per gli operai dipendenti da aziende di escavazione e lavorazione di materiali lapidei»;

29) legge 8 agosto 1972, n. 464: «Modifiche ed integrazioni alla legge 5 novembre 1968, n. 1115, in materia di integrazione salariale e di trattamento speciale di disoccupazione»;

30) legge 18 dicembre 1973, n. 877: «Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio»;

31) legge 20 maggio 1975, n. 164: «Provvedimenti per la garanzia del salario»;

32) regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026;

33) legge 5 marzo 1977, n. 54: «Disposizioni in materia di giorni festivi»;

34) legge 1° giugno 1977, n. 285: «Provvedimenti per l'occupazione giovanile»;

35) decreto-legge 10 giugno 1977, n. 291, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1977, n. 501: «Provvidenze in favore dei lavoratori nelle aree dei territori meridionali»;

36) legge 12 agosto 1977, n. 675: «Provvedimenti per il coordinamento della politica industriale, la ristrutturazione, la riconversione e lo sviluppo del settore»;

37) decreto-legge 30 marzo 1978, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 26

maggio 1978, n. 215: «Norme per agevolare la mobilità dei lavoratori e norme in materia di cassa integrazione guadagni»;

38) decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33: «Finanziamento del Servizio sanitario nazionale nonché proroga dei contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni in base alla legge 1° giugno 1977, n. 285, sulla occupazione giovanile»;

39) legge 13 agosto 1980, n. 427: «Modifica della disciplina dell'integrazione salariale straordinaria relativa alle categorie operaie e impiegatizie»;

40) decreto-legge 28 maggio 1981, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 1981, n. 390: «Ulteriori interventi straordinari di integrazione salariale in favore dei lavoratori delle aree del Mezzogiorno»;

41) legge 27 giugno 1981, n. 331 di conversione in legge del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168: «Misure urgenti in materia di assistenza sanitaria»;

42) legge 29 maggio 1982, n. 297: «Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica»;

43) decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863: «Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali»;

44) legge 13 maggio 1985, n. 190: «Riconoscimento giuridico dei quadri intermedi»;

45) legge 28 febbraio 1987, n. 56: «Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro»;

46) legge 23 luglio 1991, n. 223: «Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro»;

47) legge 29 gennaio 1992, n. 69: «Interpretazione autentica del comma 2 dell'ar-

articolo 119 del testo unico delle leggi recanti norme per la elezione della Camera dei deputati, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 marzo 1957, n. 361, in materia di trattamento dei lavoratori investiti di funzioni presso i seggi elettorali»;

48) decreto-legge 26 novembre 1993, n. 478, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 gennaio 1994, n. 56: «Proroga di trattamenti straordinari di integrazione salariale»;

49) decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608: «Disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale»;

50) decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135: «Disposizioni urgenti per favorire l'occupazione»;

51) decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152: «Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro»;

52) legge 24 giugno 1997, n. 196: «Norme in materia di promozione dell'occupazione»;

53) legge 12 marzo 1999, n. 68: «Norme per il diritto al lavoro dei disabili»;

54) decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61: «Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES»;

55) decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 72: «Attuazione della direttiva 96/71/CE in materia di distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi»;

56) legge 8 marzo 2000, n. 53: «Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città»;

57) decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181: «Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144»;

58) regolamento recante norme per la semplificazione del procedimento per la concessione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria e di integrazione salariale a seguito della stipula di contratti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 20 della legge 15 marzo 1997, n. 59 - allegato 1, numeri 90 e 91, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 giugno 2000, 218;

59) regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333;

60) legge 3 aprile 2001, n. 142: «Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore»;

61) decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368: «Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES»;

62) decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276: «Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30»;

b) le seguenti disposizioni:

1) accordo Interconfederale corporativo del 31 maggio 1941: Provvidenze a carico carattere demografico a favore dei lavoratori dell'industria;

2) articolo 119 del testo unico delle leggi recanti norme per la elezione della Camera dei deputati, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 marzo 1957, n. 361;

3) articoli da 1 a 13, 15, 16, da 30 a 34 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

4) articolo 23 della legge 23 aprile 1981, n. 155;

5) articoli 5 e 13 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638;

6) articolo 6 della legge 5 giugno 1990, n. 135;

7) articoli 124 e 125 del testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309;

8) articolo 6 della legge 29 dicembre 1990, n. 407;

9) articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428;

10) articolo 2 del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 108, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 169;

11) articolo 16 della legge 30 dicembre 1991, n. 412;

12) articoli 19 e 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

13) articolo 1 della legge 18 febbraio 1992, n. 162;

14) articoli 4 e 8 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;

15) articolo 2 della legge 28 dicembre 1995, n. 549;

16) articolo 3 del decreto-legge 19 maggio 1997, n. 129, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 luglio 1997, n. 229;

17) articolo 62 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;

18) articolo 5 della legge 6 marzo 2001, n. 52;

19) articoli da 1 a 57 e da 85 a 87 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;

20) articolo 52 della legge 28 dicembre 2001, n. 448;

21) articoli 1 e 3-*bis* del decreto-legge 11 giugno 2002, n. 108 convertito, con modificazioni, dalla legge 31 luglio 2002, n. 172;

22) articolo 3 della legge 24 dicembre 2003, n. 350;

23) articoli 1, 1-*bis* e 1-*quinqües* del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249 convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291;

24) articolo 1, comma 155, della legge 30 dicembre 2004, n. 311;

25) articolo 8 della legge 21 ottobre 2005, n. 219;

26) articolo 1 della legge 24 febbraio 2006, n. 104;

27) articolo 35 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223 convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248;

28) articolo 1, commi 222, 622, da 755 a 757, 1189, 1190 e da 1202 a 1210 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

29) articolo 2, commi da 521 a 523 e 525 della legge 24 dicembre 2007, n. 244;

30) articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247;

31) articoli 6 e 7 del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2008, n. 31;

32) articolo 39, commi da 1 a 9, e articolo 40 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;

33) articolo 19 del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2;

34) articolo 7-*ter*, comma 12 del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33;

35) articolo 17, comma 26, lettera *a*), del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, convertito con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2009, n. 102.

