



DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori SACCONI, GASPARRI, QUAGLIARIELLO, GIULIANO, CASTRO, ALBERTI CASELLATI, AMORUSO, ASCIUTTI, BATTAGLIA, BENEDETTI VALENTINI, BETTAMIO, BOLDRINI, BURGARETTA APARO, CARDIELLO, CASELLI, COMPAGNA, COSTA, DI STEFANO, FANTETTI, FIRRARELLO, FLUTTERO, GALLO, GAMBA, GHIGO, GRAMAZIO, IZZO, LADU, LENNA, MALAN, MAZZARACCHIO, MORRA, NANIA, NESSA, PARAVIA, PICHETTO FRATIN, PONTONE, POSSA, RIZZOTTI, SACCOMANNO, SANCIU, SANTINI, SCARABOSIO, VICARI, ZANETTA e ZANOLETTI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 19 SETTEMBRE 2012

Nuove disposizioni in materia di rapporti di lavoro
e di relazioni industriali

ONOREVOLI SENATORI. - La «riforma Fornero» è entrata in vigore solo da poche settimane, ma sta già sollevando da più parti critiche e richieste di modifica. Un recente sondaggio della Fondazione studi dei consulenti del lavoro, interpellando una base campionaria di consulenti e, attraverso di essi, le imprese, ha evidenziato la preoccupazione diffusa per l'impatto che la legge 28 giugno 2012, n. 92, potrà avere sull'occupazione in un tempo già denso di criticità nella dimensione economica come in quella sociale.

Destano perplessità soprattutto alcune norme modificative della regolazione delle tipologie contrattuali flessibili che, con lo scopo di contrastare abusi patologici, sembrano irrigidire ancor di più le modalità di ingresso nel mondo del lavoro. Eppure l'esperienza ci ha insegnato quanto complessi siano i moderni modi di produrre beni e, soprattutto, servizi. L'indagine della Fondazione, in particolare, ha messo in luce che la riforma sta già producendo proprio effetti opposti a quelli auspicati. Le imprese, infatti, in linea generale, non hanno accolto di buon grado le imposizioni dettate dalla nuova disciplina per l'implicita diffidenza che il legislatore ha manifestato nei confronti dei datori di lavoro, per il probabile riproporsi di attività ispettive formalistiche, per le ulteriori incertezze applicative che ne potrebbero derivare.

La ritrosia dei datori di lavoro ad adeguarsi alle novità legislative si sta traducendo in rinuncia alla conferma di contratti a termine o a risultato, nella cancellazione di rapporti di lavoro a orario modulato, nella sommersione di spezzoni lavorativi. Le aspettative incerte dell'economia interna ed internazionale non consentono peraltro a molte im-

prese di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, in relazione anche alle persistenti difficoltà nella risoluzione del rapporto di lavoro quando sopravvengono motivi oggettivi o soggettivi. Le correzioni apportate dal recente intervento legislativo all'articolo 18 dello statuto dei lavoratori, di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, non compensano, infatti, le maggiori rigidità «in entrata», in quanto troppo complesse e di incerta applicazione alla luce della consolidata esperienza giurisprudenziale. E solo una robusta certezza, ancorché onerosa, avrebbe potuto determinare una maggiore propensione al contratto a tempo indeterminato.

D'altra parte, che la riforma abbia complicato il nostro diritto del lavoro piuttosto che semplificarlo e creare nuove opportunità è dimostrato dal recente accordo stipulato ai sensi dell'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, da una nota azienda del sistema moda nello scorso luglio.

L'azienda in questione, infatti, che nella sua rete distributiva impiega diffusamente una tipologia contrattuale fortemente limitata dalla riforma, il contratto di associazione in partecipazione, ha realizzato con tutte le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative un accordo aziendale per fronteggiare la grave crisi del proprio mercato, garantendo - almeno per un altro anno - il posto di lavoro a 1.200 associati in partecipazione, impegnandosi nel frattempo ad una verifica congiunta sui tempi e modi di eventuale trasformazione in contratti a tempo indeterminato.

Questo accordo in deroga alla riforma ha evidenziato l'astrattezza di una disposizione

che ha posto un limite quantitativo a questa tipologia contrattuale, trascurando le reti distributive e l'utilità di accordi con cui le parti adattano alle concrete condizioni aziendali le discipline generali.

In conseguenza, il presente disegno di legge, da un lato, vuole ripristinare la disciplina previgente ed in particolare la «legge Biagi» (decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276) che, anche in condizioni di crescita contenuta o negativa, ha innalzato la propensione ad assumere in forme regolari e, dall'altro, consolidare il citato articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, che conferisce certezza applicativa e capacità ai contratti di prossimità. In tal modo i proponenti non sono insensibili alle patologie, ma ne assegnano la prevenzione ed il contrasto alle funzioni ispettive - la cui attività va orientata in senso consulenziale e sostanzialistico - e alla collaborazione tra imprese e lavoratori nella dimensione territoriale ed aziendale.

Nel tempo in cui era in discussione lo statuto dei lavoratori, una importante organizzazione sindacale che si ispirava ai principi dell'economia sociale di mercato era solita sostenere: «il nostro statuto è il contratto».

Ora, ancor più di allora, dobbiamo avere fiducia nella capacità dei protagonisti del mercato del lavoro di autoregolarsi nelle diverse circostanze di tempo e di luogo entro una cornice legislativa essenziale.

La contrattazione aziendale e territoriale risulta peraltro lo strumento più idoneo per quel recupero di produttività unanimemente sollecitato dagli organismi di monitoraggio interno e sovranazionale. La riduzione del costo del lavoro per unità di prodotto si realizza infatti attraverso uno stretto collegamento tra la dinamica salariale e la crescita della produttività, quale si può generare attraverso la piena e flessibile utilizzazione degli impianti e, più in generale, efficienti tempi e modi di lavoro. Una più efficace relazione tra merito individuale, o di gruppo

omogeneo di lavoratori, e salario e la partecipazione agli utili possono stimolare ben maggiori livelli di resa del lavoro. L'alternativa non auspicabile è la compressione dei salari.

* * *

L'articolo 1 del presente disegno di legge interviene sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, preservando l'innovazione della cosiddetta «acausalità» del primo rapporto a tempo determinato, e permettendo alle parti sociali di determinare quando la causale possa non essere richiesta.

L'articolo 2 intende incentivare maggiore occupazione giovanile eliminando i più stringenti vincoli sulla stipula del contratto di apprendistato previsti dalla legge 28 giugno 2012, n. 92: il necessario rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro e la subordinazione dell'assunzione di nuovi apprendisti alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Viene quindi ripristinata la recente norma del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, esito di un lungo e condiviso percorso di condivisione tra Governo, regioni, Parlamento e parti sociali tutte.

L'articolo 3 è dedicato al contratto a progetto, ovvero alla tipologia contrattuale maggiormente modificata dalla legge 28 giugno 2012, n. 92. Le novità proposte determinano un ritorno alla regolazione dei progetti come fissata nel decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. L'intervento si rende necessario poiché il disordinato riordino di questo contratto sta causando il mancato rinnovo di migliaia di contratti a progetto, che, come era prevedibile, non vengono trasformati in contratti di lavoro a tempo indeterminato.

L'articolo 4 amplia la platea dei soggetti che possono stipulare contratti di lavoro intermittente: non solo i giovani con meno di ventiquattro anni e i lavoratori con più di cinquantacinque anni, come previsto dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, ma tutte le persone con meno di venticinque e più di quarantacinque anni di età. Si interviene, in sostanza, sulla disciplina complessiva di tale tipologia di contratto, di cui agli articoli 34, 35, 36 e 37 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nuovamente modificati dopo l'ultimo intervento della recente riforma.

L'articolo 5 è dedicato al ripristino della normativa sul contratto di inserimento precedente all'intervento della riforma Fornero, che l'ha sostanzialmente abrogata. Il contratto di inserimento è, infatti, l'unica tipologia contrattuale ad essere stata abolita, senza, però, che si sia suggerita un'alternativa. Non tanto per i giovani, che possono usufruire dell'apprendistato, ma per le altre categorie di lavoratori «svantaggiati», che ora hanno minori opportunità di occupazione.

Particolare delusione ha generato l'intervento effettuato con la legge 28 giugno 2012, n. 92, relativamente al lavoro accessorio (il cosiddetto «buono lavoro»), uno dei più importanti strumenti di emersione del lavoro nero sperimentati negli ultimi anni, come dimostrano, in particolare, i dati sul mercato del lavoro agricolo. Con l'articolo 6 si intende eliminare il vincolo del compenso non superiore a euro 2.000 per singolo datore di lavoro e genericamente individuare in ogni attività agricola di carattere stagionale l'ambito di possibile utilizzo del *voucher*.

L'articolo 7, alla luce delle considerazioni sopraesposte, ristabilisce la previgente normativa in materia di contratto di associazione in partecipazione.

Allo stesso modo l'articolo 8 abroga completamente le novità introdotte dalla recente riforma del lavoro in materia di tirocini formativi. Un intervento particolarmente criti-

cato, perché potenzialmente invasivo delle competenze regionali.

Molto confusa è la *ratio* delle nuove disposizioni legislative relative al processo del lavoro, considerato che il rito è stato sempre molto celere, improntato ad oralità, concentrazione ed immediatezza. L'introduzione di un rito speciale relativo ai soli licenziamenti assoggettati all'articolo 18 dello statuto dei lavoratori non consente alcuna effettiva riorganizzazione degli uffici giudiziari. Anzi, la nuova procedura creerà sicuramente un aggravio ulteriore dell'attività dei tribunali del lavoro, con effetti pregiudizievoli anche sulle controversie finalizzate alla tutela di altre categorie di diritti. Per questo l'articolo 9 provvede alla abrogazione delle disposizioni della legge 28 giugno 2012, n. 92, dedicate alla disciplina in tema di flessibilità in uscita.

La riforma Fornero solleva non poche perplessità e incertezze applicative anche sulla disciplina delle dimissioni «in bianco». Si sceglie quindi, per il tramite dell'articolo 10, comma 1, del presente disegno di legge, di risolvere le tante confusioni individuate abrogando le disposizioni della legge 28 giugno 2012, n. 92, dedicate a questa materia.

Si sopprime, quindi, l'estensione dell'obbligo di convalida, al di fuori dei casi di maternità e paternità, non solo per le dimissioni ma anche per le ipotesi di risoluzione consensuale, che incide negativamente sulla procedura di conciliazione, facendo venir meno quell'intento di condivisione «comune» espresso dal datore di lavoro e dal lavoratore e finalizzato a porre termine al loro contratto.

Analogamente, si sopprimono le procedure di nuova introduzione, concernenti l'efficacia della risoluzione consensuale e delle dimissioni. Con particolare riferimento alla convalida presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego, è facile intuire come la stessa sia in grado di provocare un rilevante ed improvviso sovraccarico di lavoro per le sedi preposte a tale funzione.

L'articolo 10, al comma 2, è dedicato anche al ripristino della normativa precedente in materia di apprendimento permanente, validazione degli apprendimenti, certificazioni di competenza, *standard* delle qualificazioni e competenze certificabili. Le disposizioni che qui si abrogano, recate dall'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92, riaffermano inopportuno il primato delle istituzioni educative tradizionali nel campo dell'apprendimento formale, depotenziando la portata rivoluzionaria dell'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, che aggancia i percorsi formativi al sistema di classificazione e inquadramento del personale dei contratti collettivi. La recente riforma, invece, procedendo in direzione opposta, ha inteso riaffermare la prevalenza della regolazione statale non solo sugli attori privati del mercato del lavoro, ma anche sulle parti sociali e sulla bilateralità. Non occorre affermare sistemi di certificazione delle competenze formali e burocratici; al contrario, la direzione è la sostanzialità, tramite le verifiche *ex post* delle competenze acquisite nei percorsi formativi con il coinvolgimento degli attori reali del mercato del lavoro.

All'articolo 11 viene proposta, a fini di maggiore competitività, una nuova e più semplice formulazione dei primi due commi dell'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148. L'intenzione è quella di rendere ancora più responsabile e pervasiva la contrattazione di prossimità. In realtà non si tratta di vere e proprie innovazioni, ma di una definizione più certa delle capacità della contrattazione con lo scopo di incoraggiare la negoziazione tra le parti ponendola al riparo da ogni con-

tenzioso. Al comma 1 del citato articolo 8, rispetto alla formulazione vigente, è eliminato l'elenco di finalità da perseguire attraverso gli accordi, nella convinzione che questi siano per definizione volti a conseguire obiettivi come la maggiore occupazione, gli incrementi di competitività e la gestione delle crisi aziendali. Inoltre, tra le materie oggetto di negoziato, di cui al comma 2 del medesimo articolo 8, sono ancor più esplicitamente comprese le modalità di regolazione di ogni fase del rapporto di lavoro. Nello stesso articolo 11 del disegno di legge, al comma 2, si prevede che le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, recentemente prorogate con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 marzo 2012, siano applicate alle somme erogate a lavoratori dipendenti del settore privato in attuazione di accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali. In tal modo, esse concorrono a sostenere la contrattazione di prossimità e un effettivo scambio tra salario e maggiore competitività delle imprese.

Da ultimo, all'articolo 12 sono proposte alcune innovazioni della normativa vigente con lo scopo di incrementare la produttività del lavoro. Le prime due vogliono rendere più elastiche le clausole del recepimento nel nostro ordinamento della direttiva 2000/34/CE in materia di orario di lavoro (articoli 4 e 5 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66). In proposito, si prevedono la derogabilità del tetto delle 48 ore settimanali nel caso, oggi non contemplato, di un'eccezionale congiuntura produttiva, nonché l'elevazione da 250 a 300 del tetto annuo di ore straordinarie. Un'ulteriore proposta innovativa, infine, vuole rendere più agevoli le intese sindacali in materia di deroghe all'inquadramento.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

*(Modifiche al decreto legislativo
6 settembre 2001, n. 368)*

1. All'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, il comma 1-*bis* è sostituito dal seguente:

«1-*bis*. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi dell'articolo 20, comma 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative possono prevedere che, in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo, il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo nel limite complessivo del 10 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva».

2. All'articolo 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, il comma 2-*bis* è sostituito dal seguente:

«2-*bis*. Il contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1-*bis*, può essere

prorogato nei termini e nei limiti di cui al presente articolo».

3. All'articolo 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modifiche:

a) il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero di venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato»;

b) il comma 4-*bis* è sostituito dal seguente:

«4-*bis*. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2. In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul

piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato».

Art. 2.

(Contratto di apprendistato)

1. All'articolo 2 del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443».

2. All'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92, i commi 16, lettera *d*), 17, 17-*bis*, 18 e 19 sono abrogati.

3. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, le disposizioni di cui all'articolo 4, comma 2, del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, riacquistano efficacia nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 3.

(Collaborazione a progetto)

1. All'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa».

2. All'articolo 62, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, la lettera *b*) è sostituita dalla seguente:

«*b*) indicazione del progetto o programma di lavoro individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto».

3. All'articolo 67 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modifiche:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. I contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma di lavoro che ne costituisce l'oggetto»;

b) il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, in-

cluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale».

4. L'articolo 69 del decreto legislativo 10 settembre, n. 276, è sostituito dal seguente:

«Art. 69. - (*Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto*). - 1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto o programma di lavoro ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzata tra le parti.

3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto o programma di lavoro e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente».

5. L'articolo 69-bis del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è abrogato.

Art. 4.

(Lavoro intermittente)

1. All'articolo 34 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modifiche:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di presta-

zioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi dell'articolo 36-*bis*»;

b) il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni di età ovvero da lavoratori con più di quarantacinque anni di età, anche pensionati».

2. L'articolo 35 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, n. 92, è sostituito dal seguente:

«Art. 35. - (*Forma e comunicazioni*). - 1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34 che consentono la stipulazione del contratto;

b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista, nei limiti di cui all'articolo 36;

d) indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi, ove previste.

3. Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente».

3. Dopo l'articolo 36 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è inserito il seguente:

«Art. 36-bis. - (*Lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno*). - 1. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

2. Ulteriori periodi predeterminati possono essere previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale».

Art. 5.

(*Contratto di inserimento*)

1. All'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92, i commi 14 e 15 sono abrogati.

2. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, le disposizioni di cui agli articoli 54, 55, 56, 57, 58 e 59 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, riacquistano efficacia nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 6.

(Lavoro accessorio)

1. L'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è sostituito dal seguente:

«Art. 70. - *(Definizione e campo di applicazione)*. - 1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, pubblici o privati, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

2. Le prestazioni di cui al comma 1 possono comunque essere rese nell'ambito di attività agricole di carattere stagionale svolte anche in forma imprenditoriale. Le prestazioni di lavoro accessorio possono essere svolte anche nell'ambito dei contratti di appalto di servizi».

Art. 7.

(Associazione in partecipazione)

1. All'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92, i commi 28, 29, 30 e 31 sono abrogati.

2. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, le disposizioni di cui all'articolo 2549 del codice civile e all'articolo 86, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, riacquistano efficacia nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 8.

(Tirocini formativi)

1. All'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92, i commi 34, 35 e 36 sono abrogati.

Art. 9.

(Disciplina in tema di flessibilità in uscita)

1. All'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92, i commi da 47 a 69 sono abrogati.

Art. 10.

(Abrogazione di disposizioni in materia di dimissioni del lavoratore e risoluzione consensuale del contratto, nonché in materia di apprendimento permanente)

1. All'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92, i commi 17, 18, 19, 20, 21, 22 e 23 sono abrogati.

2. All'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92, i commi 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 64, 65, 66, 67 e 68 sono abrogati.

Art. 11.

(Sostegno alla contrattazione di prossimità)

1. All'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o ter-

ritoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, a condizione che tali intese siano sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali al fine di regolare le materie di cui al comma 2»;

b) il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;

b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e all'inquadramento del personale;

c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;

d) alla disciplina dell'orario di lavoro;

e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, nonché alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro;

f) alle modalità di risoluzione del rapporto di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio».

2. Le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro di cui all'articolo 2 comma 1, lettera c), del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126, prorogate per l'anno 2012 dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 marzo 2012, pubblicato nella *Gazzetta Uffi-*

ciale n. 125 del 30 maggio 2012, consistenti in una imposta sostitutiva della imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali, si applicano con riferimento alle somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate a incrementi di produttività, qualità, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Art. 12.

(Disposizioni per la maggiore produttività del lavoro)

1. Al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 4, il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. La durata media dell'orario di lavoro non può superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario, salvo casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive»;

b) all'articolo 5, il comma 3 è sostituito dal seguente:

«2. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le trecento ore annuali».

2. All'articolo 2103 del codice civile, il secondo comma è sostituito dal seguente:

«Ogni patto contrario è nullo, salvo quelli intervenuti nelle forme previste dall'ultimo comma dell'articolo 2113».