



DISEGNO DI LEGGE

**d’iniziativa dei senatori ICHINO, SUSTA, GIANNINI, DELLA VEDOVA,
DI MAGGIO, D’ONGHIA, MARAN, Maurizio ROSSI, DALLA ZUANNA
e MERLONI**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 31 LUGLIO 2013

Modifiche al libro V del codice civile in materia di attività e rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, autotutela e contrattazione collettiva

ONOREVOLI SENATORI. - A più di sessant'anni dall'abrogazione dell'ordinamento corporativo (decreto legislativo luogotenenziale 23 novembre 1944, n. 369) e dall'entrata in vigore della Costituzione, il nostro ordinamento delle relazioni sindacali versa ancora in regime transitorio, non essendo stata data attuazione a quanto previsto negli ultimi tre commi dell'articolo 39 della Costituzione stessa. Dopo la notissima prolusione bolognese di Federico Mancini del 1963 (*Libertà sindacale e contratto collettivo «erga omnes»*, Rivista trimestrale di diritto processuale civile, 1963, p. 570) è sempre nettamente prevalsa l'opinione secondo cui il difetto sta nella norma costituzionale, e in particolare nella sua rigida impostazione centralistica ancora fortemente legata all'esperienza corporativa; ma nonostante il largo consenso circa la necessità di una modifica di quella norma, a tutt'oggi il suo testo è rimasto quello originario.

È nostra convinzione - confermata ultimamente dalla sentenza della Corte costituzionale del 23 luglio 2013, n. 231, in materia di disciplina delle rappresentanze sindacali aziendali - che sia tempo, ormai, di porre fine a questa troppo lunga fase di attesa; e che la soluzione migliore passi attraverso una modifica estremamente semplice degli ultimi tre commi dell'articolo 39 della Costituzione, la quale si limiti ad attribuire al legislatore ordinario il compito di regolare le forme di democrazia sindacale nelle quali può pervenirsi alla stipulazione di un contratto collettivo con efficacia *erga omnes*, al livello nazionale come ai livelli inferiori. La formulazione del nuovo comma secondo dell'articolo 39, sostitutivo degli attuali commi secondo, terzo e quarto, potrebbe es-

sere la seguente: «La legge stabilisce requisiti e modalità della stipulazione dei contratti collettivi con efficacia estesa a tutti gli appartenenti alla categoria definita nei contratti stessi». Stante la natura costituzionale di questo necessario intervento, ci asteniamo dal presentare il relativo disegno di legge nell'auspicio che su di esso possa raggiungere la più ampia convergenza politica nel corso del procedimento attualmente in corso di riforma costituzionale.

Quella qui contenuta è invece la proposta di una nuova disciplina legislativa ordinaria della materia, che si propone di incorporare e aggiornare quanto già disposto dallo «Statuto dei lavoratori» del 1970, debitamente aggiornato in relazione all'evoluzione del sistema delle relazioni industriali nell'ultimo quarto di secolo. In funzione della massima facilità di reperimento e di lettura da parte di tutti i soggetti interessati, proponiamo l'adozione della tecnica normativa consistente nella «novella» degli articoli del codice civile che, essendo stati originariamente formulati in riferimento all'ordinamento corporativo, hanno perso ogni effetto con l'abrogazione di quell'ordinamento. Al tempo stesso, la scelta della massima snellezza e semplicità della nuova normativa mira a ridurre al minimo indispensabile l'interferenza della legge statuale nel sistema delle relazioni industriali, lasciando il massimo spazio di autodeterminazione all'autonomia collettiva.

La semplicità della formulazione delle disposizioni che seguono fa sì che esse si illustrino da sole. Aggiungiamo soltanto che la struttura delle rappresentanze sindacali e l'insieme delle loro prerogative (nuovo articolo 2064 del codice civile) ricalcano so-

stanzialmente quanto previsto dallo Statuto del 1970, con la sola introduzione:

- di un rinvio al contratto collettivo applicabile per la determinazione del numero e dei criteri di distribuzione dei rappresentanti sindacali aziendali;

- della regola, applicabile per *default* nel caso in cui manchi una disciplina collettiva applicabile della materia, che proporziona la dimensione delle rappresentanze stesse ai consensi conseguiti dalle rispettive liste nella consultazione elettorale periodica.

Sulla disciplina speciale dello sciopero nel settore dei trasporti pubblici, che riprende integralmente quanto già proposto nel disegno di legge presentato nella XVI legislatura atto Senato, n. 1409, rinviamo alla relazione introduttiva che accompagnava quest'ultimo.

L'articolo 2069 come modificato dal presente disegno di legge riproduce senza modifiche sostanziali, salvi alcuni marginali aggiornamenti tecnici, il procedimento per la repressione della condotta antisindacale del datore di lavoro, di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).

Questa l'articolazione della nuova disciplina:

CAPO II - *Della libertà e attività sindacale nei luoghi di lavoro*

Articolo 2063 - (*Libertà e attività sindacale*). L'articolo specifica il principio di cui al primo comma dell'articolo 39 della Costituzione, sintetizzando quanto oggi sancito negli articoli 1 e 14 dello Statuto dei lavoratori.

Articolo 2064 - (*Rappresentanze sindacali aziendali*). L'articolo riprende il modello di rappresentanza sindacale adottato dallo Statuto dei lavoratori, fondato sul rapporto organico tra rappresentanza e associazione sindacale esterna all'azienda, introducendo -

per il caso in cui manchi una disciplina collettiva della materia - la regola del proporzionamento del numero dei membri dell'organo, nonché dei permessi retribuiti, ai consensi conseguiti nell'ultima consultazione elettorale.

CAPO III - *Della autotutela collettiva*

Articolo 2065 - (*Diritto di sciopero*). L'articolo definisce il diritto di sciopero e il modo in cui esso viene esercitato, secondo l'orientamento dottrinale e giurisprudenziale dominante.

Articoli 2066 e 2068 - (*Sciopero nei settori dei trasporti pubblici e dell'igiene urbana*). Questi tre articoli riproducono fedelmente - con il solo ampliamento del campo di applicazione al settore dell'igiene urbana - il contenuto del citato atto Senato n. 1409, alla cui relazione introduttiva rinviamo integralmente per l'illustrazione.

CAPO IV - *Della tutela giudiziale dei diritti sindacali*

Articolo 2069 - (*Procedimento per la repressione dei comportamenti antisindacali*). L'articolo riproduce il contenuto dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori, con alcuni perfezionamenti suggeriti dall'esperienza quarantennale, coerenti con la giurisprudenza in materia.

CAPO V - *Della contrattazione collettiva e degli usi aziendali*

Articolo 2070 - (*Contratto collettivo di diritto comune*). L'articolo sancisce il principio di autonomia collettiva come potere negoziale di regolare i rapporti di lavoro con efficacia diretta in capo ai soggetti iscritti alle associazioni stipulanti.

Articolo 2071 - (*Contratto collettivo con efficacia generale*). L'articolo sancisce il

principio di autonomia collettiva nella sua accezione più intensa, cioè come potere di regolare i rapporti di lavoro con efficacia diretta in capo a tutti gli appartenenti a una determinata categoria, definita dal contratto. Poiché la regola di democrazia sindacale contenuta in questa disposizione, coerente con quella contenuta nel nuovo articolo 2068, diverge da quella contenuta negli ultimi tre commi dell'articolo 39 della Costituzione, con separato disegno di legge costituzionale proporremo la sostituzione di quei tre commi con uno solo formulato nel modo sopra precisato.

Una norma transitoria contenuta nell'articolo 2072, come modificato dal presente disegno di legge, raccorda alla nuova disciplina del contratto collettivo efficace *erga omnes* tutte le disposizioni legislative previgenti che condizionano il godimento da parte dei datori di lavoro di finanziamenti o altri benefici particolari al rispetto di *standard* di trattamento collettivi.

Articolo 2073 - (*Recesso unilaterale dal contratto collettivo a tempo indeterminato*). L'articolo conferma l'orientamento giurisprudenziale consolidato, nel senso dell'ammissibilità del recesso unilaterale dal (solo) contratto collettivo a tempo indeterminato. Questa disposizione e quella contenuta nell'articolo successivo potrebbero essere omesse, dal momento che esse costituiscono soltanto una applicazione delle regole contenute nello stesso codice civile, che disciplinano i contratti in generale; riteniamo tuttavia forse opportuno ribadire anche in questo contesto, almeno nella prima fase dell'iter della riforma, perché nei lavori preparatori resti traccia dell'intendimento di voltar pa-

gina in modo netto rispetto alla disciplina corporativa del contratto collettivo.

Articolo 2074 - (*Efficacia del contratto collettivo dopo la scadenza*). L'articolo conferma l'orientamento giurisprudenziale consolidato, che condiziona l'ultrattività temporale del contratto collettivo, dopo la scadenza del termine, a una clausola in esso contenuta che preveda appunto, in caso di ritardo del rinnovo, la sua trasformazione in contratto a tempo indeterminato (con conseguente applicabilità della norma di cui all'articolo precedente, in tema di recedibilità unilaterale).

Articolo 2075 - (*Efficacia del contratto collettivo sul rapporto individuale*). Anche questo articolo conferma un orientamento giurisprudenziale consolidato, nel senso che:

a) le disposizioni contenute nel contratto collettivo non si incorporano nel contratto individuale di lavoro: esse pertanto restano nella piena disponibilità delle parti collettive stipulanti;

b) il contratto collettivo non può disporre di diritti nascenti dal contratto individuale;

c) le eventuali sovrapposizioni tra disposizioni collettive e pattuizioni individuali sono regolate dai contratti stessi che le contengono, applicandosi il principio del *favor* per il prestatore di lavoro nel caso di contrasto tra contratto collettivo e individuale.

Si chiede fin d'ora che l'articolo 1 del disegno di legge, contenente la nuova formulazione degli articoli del codice civile da 2063 a 2078, sia votato per parti separate, in ossequio alla regola posta dall'articolo 72 della Costituzione.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. Gli articoli da 2063 a 2076 del libro V del codice civile sono sostituiti dai seguenti:

«CAPO II

DELLA LIBERTÀ E ATTIVITÀ
SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 2063.

(Libertà e attività sindacale)

(1). Tutti i lavoratori, quale che sia il tipo di contratto in cui è dedotta la loro prestazione, sono liberi di costituire associazioni professionali e di aderirvi, nonché di svolgere attività sindacale nei luoghi di lavoro, nei limiti in cui ciò non pregiudichi il corretto adempimento dei loro obblighi contrattuali.

Art. 2064.

(Rappresentanze sindacali aziendali)

(1). Organismi di rappresentanza possono essere costituiti da una o più associazioni sindacali nelle unità produttive alle quali facciano capo più di quindici lavoratori dipendenti e in seno alle quali ciascuna delle associazioni stesse annoveri almeno un lavoratore dipendente iscritto.

(2). Gli organismi di cui al comma 1 sono costituiti da rappresentanti sindacali distribuiti tra le associazioni sindacali interessate o loro coalizioni secondo i criteri stabiliti dagli accordi interconfederali o contratti collettivi applicabili, che prevedano e rego-

lino la costituzione delle rappresentanze mediante consultazione elettorale almeno triennale, aperta a tutte le associazioni sindacali interessate anche se non firmatarie degli accordi o contratti stessi, con sistema proporzionale, anche eventualmente corretto con sbarramenti minimi e con il riferimento a indici di rappresentatività risultanti dalla combinazione tra il numero dei voti e quello degli iscritti. In difetto di disciplina collettiva della materia, si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4.

(3). In difetto di disciplina collettiva applicabile, gli organismi di cui al comma 1, sia che assumano forma unitaria sia che assumano la forma di rappresentanze separate, sono costituiti da rappresentanti sindacali distribuiti tra le associazioni sindacali interessate o loro coalizioni in proporzione ai consensi che esse conseguono in consultazioni elettorali che si svolgono, su iniziativa di uno o più dipendenti dell'unità produttiva, con cadenza almeno triennale. Per il conseguimento di un rappresentante è necessario, ancorché non sufficiente, che l'associazione o coalizione di associazioni abbia ottenuto almeno un ventesimo dei voti espressi. Salva diversa disciplina collettiva, il numero complessivo dei rappresentanti è pari a tre nelle unità produttive con numero di dipendenti fino a trecento; nelle unità produttive di maggiori dimensioni è pari a uno ogni cento dipendenti.

(4). In difetto di diversa disciplina collettiva applicabile, ciascuna associazione sindacale o coalizione di associazioni è libera circa le modalità di elezione o scelta del rappresentante al quale, in seguito alla consultazione elettorale di cui al secondo o al terzo comma, risulti avere diritto, con il solo vincolo che esso deve appartenere al novero dei dipendenti dell'unità produttiva. L'attribuzione della carica, con le prerogative e i diritti che ne conseguono, avviene mediante comunicazione scritta alla direzione aziendale. Con la stessa modalità il

rappresentante può essere sostituito dall'associazione.

(5). Nelle aziende in cui si applica un contratto collettivo a sé stante in riferimento a una categoria professionale di dipendenti, la distribuzione dei rappresentanti sindacali avviene mediante una consultazione riservata ai lavoratori appartenenti alla suddetta categoria, come definita dal contratto stesso. In tal caso il numero dei rappresentanti sindacali è proporzionato al numero degli appartenenti alla categoria interessata, salva diversa disposizione contenuta nel contratto collettivo applicabile.

(6). Gli organismi di cui al comma 1, unitariamente o separatamente:

a) possono indire assemblee nel luogo di lavoro al di fuori dell'orario, oppure in orario di lavoro nei limiti di dieci ore annue per ciascun lavoratore interessato, senza riduzione della retribuzione per coloro che vi partecipano;

b) possono indire *referendum* da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro, su materie inerenti alle attività sindacali;

c) hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro o committente ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i collaboratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro;

d) nelle unità produttive con almeno duecento dipendenti hanno diritto a usufruire, per l'esercizio delle loro funzioni, di un idoneo locale comune all'interno dell'azienda o nelle immediate vicinanze di essa; nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti hanno diritto di usufruire di un locale idoneo per le loro riunioni;

e) possono svolgere attività di raccolta di quote associative nel luogo di lavoro, anche mediante ritenute sulle retribuzioni dei lavoratori iscritti, previo accordo con i rispettivi datori di lavoro o committenti.

(7). Salva diversa disposizione collettiva applicabile, i rappresentanti sindacali dispongono ogni anno, per lo svolgimento della propria funzione, di un'ora di permesso retribuito per ciascun dipendente dell'unità produttiva. I permessi retribuiti sono distribuiti paritariamente tra i rappresentanti. I contratti collettivi regolano la materia dei permessi non retribuiti e delle collocazioni in aspettativa.

(8). Il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro cura la rilevazione permanente dei risultati delle consultazioni elettorali di cui ai commi 2 e 3, al livello provinciale, regionale e nazionale e la pubblicazione periodica dei relativi dati analitici e di sintesi in apposito bollettino ufficiale.

(9). Per ogni altro aspetto, le prerogative e i diritti dei rappresentanti sindacali e degli organismi cui essi appartengono sono disciplinati dalla contrattazione collettiva.

(10). Le contestazioni circa lo svolgimento o l'esito dell'elezione dei rappresentanti sono risolte provvisoriamente in prima istanza, su richiesta di qualsiasi parte interessata, dalla Commissione di conciliazione costituita presso la Direzione provinciale per l'impiego competente.

CAPO III

DELLA AUTOTUTELA COLLETTIVA

Art. 2065.

(Diritto di sciopero)

(1). Salvi i limiti posti dalla legge a garanzia dei servizi pubblici essenziali, nonché i vincoli assunti mediante contratto, ogni associazione sindacale può proclamare lo sciopero, secondo modalità che non pregiudichino la sicurezza delle persone e degli impianti. I lavoratori che aderiscono allo sciopero perdono il compenso corrispondente all'attività lavorativa non svolta.

Art. 2066.

(Sciopero nel settore dei trasporti pubblici e dell'igiene urbana)

(1). Le norme contenute negli articoli 2067 e 2068 si applicano nelle imprese che svolgono servizi di trasporto pubblico aereo, marittimo, ferroviario o su strada, urbano e interurbano. Si applicano inoltre nelle imprese che svolgono servizi peculiarmente indispensabili per lo svolgimento delle attività di trasporto pubblico, quali servizi di assistenza al volo, servizi portuali e aeroportuali, servizi di assistenza ai viaggiatori sui mezzi di trasporto o nelle stazioni ferroviarie, porti o aeroporti, servizi di intervento di emergenza e manutenzione di impianti di ascensori e montacarichi. Si applicano altresì nelle imprese ed enti pubblici che svolgono attività di igiene urbana, rimozione di rifiuti e loro trasferimento alle discariche o luoghi di smaltimento.

(2). Qualora un'impresa svolga anche attività diverse, le norme contenute negli articoli 2067 e 2068 si applicano soltanto in riferimento agli scioperi riguardanti il personale addetto ai servizi indicati nel comma 1.

(3). Le disposizioni contenute negli articoli 2067 e 2068 non si applicano alla proclamazione di forme di lotta sindacale diverse dall'astensione collettiva dal lavoro e in particolare allo sciopero virtuale.

Art. 2067.

(Proclamazione dello sciopero aziendale nel settore dei trasporti pubblici)

(1). Ferma restando la disciplina generale dello sciopero nei servizi pubblici essenziali, nei settori dei trasporti pubblici e dell'igiene urbana lo sciopero aziendale, anche se limitato a una parte del personale dipendente dall'impresa, può essere proclamato:

a) da una organizzazione sindacale o coalizione di organizzazioni sindacali che,

nella più recente elezione di rappresentanti sindacali estesa alla generalità dei lavoratori dipendenti dell'impresa, o della singola unità produttiva, entro l'ultimo triennio, abbia conseguito complessivamente più di metà dei voti espressi;

b) da una organizzazione sindacale o coalizione di organizzazioni sindacali che, pur non rispondendo al requisito di cui alla lettera a), abbia sottoposto a *referendum* preventivo tra tutti i dipendenti dell'azienda, o della singola unità produttiva, la proclamazione dello sciopero e abbia ottenuto un numero di voti favorevoli complessivamente superiore alla metà dei voti espressi.

(2). Il *referendum* di cui alla lettera b) del comma 1 è regolato mediante accordo tra l'impresa e le organizzazioni sindacali. In difetto di accordo applicabile, il *referendum* è organizzato e controllato, in ogni sua fase di svolgimento e di scrutinio dei voti, da un comitato costituito pariteticamente da un membro designato da ciascuna organizzazione interessata alla proclamazione dello sciopero e da altrettanti membri designati dall'impresa, più un membro ulteriore con funzioni di presidente, designato a maggioranza dai rappresentanti sindacali e dell'impresa.

(3). In difetto del requisito di cui alla lettera a) del comma 1, è vincolata al *referendum* preventivo tra tutti i dipendenti dell'impresa anche l'organizzazione o la coalizione sindacale che estenda la propria rappresentanza soltanto a una determinata categoria professionale.

Art. 2068.

(Proclamazione dello sciopero a livello sovra-aziendale nel settore dei trasporti pubblici)

(1). Ferma restando la disciplina posta a garanzia dei servizi pubblici essenziali, nei

settori dei trasporti pubblici e dell'igiene urbana lo sciopero di una parte o della totalità del personale di una pluralità di imprese può essere proclamato:

a) da una organizzazione sindacale o coalizione di organizzazioni sindacali che, nelle più recenti elezioni di rappresentanti sindacali estese alla generalità dei lavoratori dipendenti delle imprese interessate, nell'ultimo triennio, abbia conseguito complessivamente più di metà dei voti espressi;

b) da una organizzazione sindacale o coalizione di organizzazioni sindacali che, pur non rispondendo al requisito di cui alla lettera *a)*, abbia sottoposto a *referendum* preventivo tra tutti i dipendenti delle aziende interessate la proclamazione dello sciopero e abbia ottenuto un numero di voti favorevoli complessivamente superiore alla metà dei voti espressi.

(2). Il *referendum* di cui alla lettera *b)* è regolato mediante accordo tra le imprese del settore e le organizzazioni sindacali. In difetto di accordo applicabile, il *referendum* è organizzato e controllato, in ogni sua fase di svolgimento e di scrutinio dei voti, in ciascuna azienda, da un comitato costituito secondo le disposizioni di cui al comma 2 dell'articolo 2067; ciascun comitato aziendale trasmette i risultati del *referendum* svolto nella propria azienda alla Commissione di garanzia per lo sciopero nei servizi pubblici, la quale cura la raccolta e comunica il risultato complessivo a tutte le organizzazioni sindacali e a tutte le imprese interessate.

CAPO IV

DELLA TUTELA GIUDIZIALE
DEI DIRITTI SINDACALI

Art. 2069.

*(Procedimento per la repressione
dei comportamenti antisindacali)*

(1). Costituisce comportamento antisindacale:

a) qualsiasi atto del datore di lavoro o committente diretto a impedire, ostacolare o limitare indebitamente l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale o del diritto di sciopero;

b) l'omissione di informazioni dovute a un'associazione sindacale o alle sue rappresentanze aziendali;

c) il rifiuto di esame congiunto preventivo o di apertura di negoziato, quando il datore di lavoro o committente vi sia obbligato.

(2). Qualora il datore di lavoro o committente ponga in essere un comportamento antisindacale, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali che vi abbiano interesse, il tribunale del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, ordina con decreto la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione dei suoi effetti.

(3). L'inottemperanza al decreto di cui al comma 2 è punita a norma dell'articolo 650 del codice penale.

(4). Contro il decreto di cui al comma 2 è ammesso ricorso al tribunale, secondo il rito di cui agli articoli 414 e seguenti del codice di procedura civile.

CAPO V

DELLA CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA E DEGLI USI AZIENDALI

Art. 2070.

(Contratto collettivo di diritto comune)

(1). Ogni associazione sindacale è libera, da sola o insieme ad altre associazioni, di negoziare con i titolari di una o più aziende le condizioni di lavoro per i lavoratori dipendenti o collaboratori che siano ad essa iscritti e per coloro che aderiranno al contratto collettivo.

(2). Con il contratto collettivo le parti possono liberamente disporre delle materie regolate da contratto precedentemente dalle stesse stipulato.

Art. 2071.

(Contratto collettivo con efficacia generale)

(1). Le disposizioni che seguono si applicano nei casi in cui la materia non risulti disciplinata da accordo interconfederale applicabile tra le parti.

(2). Il contratto collettivo stipulato dalla coalizione che abbia conseguito la maggioranza dei consensi nell'ultima consultazione in seno alla stessa azienda o unità produttiva per la costituzione della rappresentanza sindacale di cui all'articolo 2064 e che comprenda almeno una associazione sindacale rappresentata in aziende dislocate in almeno tre regioni diverse è efficace nei confronti di tutti i dipendenti dell'azienda medesima o di una sua unità produttiva, anche in deroga a contratti collettivi applicabili di livello superiore, o comunque a contratti stipulati da altre associazioni.

(3). Il contratto collettivo territoriale, provinciale, regionale, interregionale o nazionale è efficace nei confronti di tutti gli appartenenti al campo di applicazione definito dal contratto stesso, anche in deroga rispetto

a contratti collettivi di livello superiore, quando dal lato dei lavoratori il contratto sia stato stipulato da una associazione o coalizione sindacale che risulti maggioritaria all'interno dello stesso campo di applicazione.

(4). Nel caso di contrasto fra più contratti collettivi stipulati da associazioni o coalizioni sindacali maggioritarie nei rispettivi ambiti, si applica quello stipulato al livello inferiore.

Art. 2072.

(Disposizione transitoria)

(1). Tutte le disposizioni entrate in vigore prima del 1° gennaio 2014 che condizionino al rispetto degli *standard* di trattamento collettivi il godimento da parte dei datori di lavoro di agevolazioni, finanziamenti, benefici contributivi, o il conferimento di commesse o appalti, si intendono riferite al contratto collettivo applicabile secondo le disposizioni di cui all'articolo 2071.

Art. 2073.

(Recesso unilaterale dal contratto collettivo a tempo indeterminato)

(1). Ciascuna delle parti del contratto collettivo che non contenga un termine di durata può recederne unilateralmente dandone comunicazione alle altre parti con almeno tre mesi di anticipo.

Art. 2074.

(Efficacia del contratto collettivo dopo la scadenza)

(1). Quando le parti abbiano pattuito un termine di durata, decorso tale termine il contratto cessa di produrre i propri effetti, salvo che l'ultrattività sia prevista in apposita sua clausola.

Art. 2075.

*(Efficacia del contratto collettivo
sul rapporto individuale)*

(1). Le disposizioni contenute nel contratto collettivo si applicano nel rapporto individuale di lavoro o collaborazione rientrante nel suo campo di applicazione, a norma degli articoli 2070 o 2071. I diritti nascenti dal contratto collettivo in capo alle parti del rapporto individuale di lavoro o collaborazione non si incorporano nel contratto individuale, sono soggetti a rinegoziazione collettiva a norma del comma 2 dell'articolo 2070 e cessano al cessare dell'efficacia del contratto collettivo stesso, per recesso o per scadenza del termine.

(2). Il contratto collettivo non può disporre di diritti nascenti dal contratto individuale di lavoro o collaborazione.

(3). Il contratto collettivo e il contratto individuale stabiliscono se e sotto quali condizioni si determini assorbimento fra trattamenti della stessa natura oggetto di pattuizione in entrambi i contratti. Nel caso di concorso di disposizioni fra loro contrastanti prevale quella più favorevole al lavoratore o collaboratore.

Art. 2076.

(Usi aziendali)

(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 comma 1 è suscettibile di recesso anche in costanza

dei rapporti di lavoro o collaborazione, mediante comunicazione del datore di lavoro o committente agli interessati».

2. Gli articoli 2077 e 2078 del codice civile sono abrogati.

Art. 2.

1. Alla data di entrata in vigore della presente legge sono abrogati gli articoli 14, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 e 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 3.

1. La presente legge entra in vigore il 1° gennaio 2014.