



DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa dei senatori SACCONI, AIELLO, AUGELLO, BIANCONI, BILARDI, CARIDI, CHIAVAROLI, COLUCCI, COMPAGNA, CONTE, D’ALÌ, DALLA TOR, D’ASCOLA, DI GIACOMO, Giuseppe ESPOSITO, FORMIGONI, GIOVANARDI, GUALDANI, MANCUSO, MARINELLO, NACCARATO, PAGANO e TORRISI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 14 GENNAIO 2014^(*)

Delega per la predisposizione di uno Statuto dei lavori e disposizioni urgenti in materia di lavoro

^(*) Testo ritirato dai presentatori

ONOREVOLI SENATORI. - La regolazione non fa il lavoro ma lo può distruggere o, quantomeno, inibire.

A un anno e mezzo dalla sua approvazione i risultati della riforma Fornero sono sotto gli occhi di tutti: la disoccupazione segna ogni mese nuovi *record* negativi. Le imprese ancora lamentano l'irrigidimento asfissiante delle tipologie contrattuali flessibili, a favore di quel contratto a tempo indeterminato considerato «prevalente», ma in costante diminuzione quantitativa. Le patologie di pochi, contrastabili con l'attività ispettiva, hanno dato luogo all'inibizione di molti ad avviare nuovi rapporti di lavoro o a confermarne altri alla loro scadenza.

Alcune fonti hanno sostenuto, senza argomentare, che la legge Biagi avrebbe disciplinato oltre quaranta modelli contrattuali, molta parte dei quali sarebbe stata fonte di quella precarietà dei lavori che è invece riconducibile alle incertezze dell'economia. In realtà, sono stati regolati quattro modelli di lavoro subordinato (apprendistato, tempo indeterminato e determinato, orario modulato) e due modelli di lavoro autonomo anche se coordinato con il committente (associazione in partecipazione e collaborazione a progetto). Con il buono prepagato è possibile poi regolarizzare piccoli spezzoni lavorativi altrimenti sommersi. Ed infine l'imprenditore può acquisire con fattura prestazioni lavorative da una agenzia di somministrazione (i cui rapporti di lavoro sono di tipo subordinato) o da un professionista a partita IVA. I pochi modelli possono poi diventare milioni di contratti originali perché, opportunamente, l'imprenditore e il lavoratore si possono adattare reciprocamente.

Non sono ancora pienamente attivi i timidi interventi correttivi approvati da questo Governo la scorsa estate che già i *media* sono occupati da proposte di riforma del mercato del lavoro caratterizzate dalla stessa filosofia novecentesca della disastrosa legge 28 giugno 2012, n. 92: la convinzione che sia possibile ingabbiare la dinamicità del mercato del lavoro in una forma contrattuale unica, che magicamente riesca a creare nuova occupazione e a debellare la pericolosa piaga della precarietà. La giusta richiesta di semplificazione delle regole è così banalmente ridotta al vano tentativo di costruire un contratto uguale per tutte le persone, tutti i settori e tutte le attività.

È vero il contrario! Il dinamismo e pluralismo del mercato del lavoro richiede soluzioni su misura adeguate alle condizioni da regolare e nel rispetto di un nucleo inderogabile e limitato di diritti universali. I bisogni dell'impresa hanno accentuazioni diverse sulla base della dimensione, della appartenenza al primario, al secondario, al terziario o al quaternario, della merceologia specifica, dell'intensità di lavoro in rapporto al capitale, dell'orientamento al mercato interno o internazionale. E sono ovunque condizionati dall'incertezza del futuro, dall'impossibilità di predeterminare rigidamente gli andamenti di mercato e quindi i costi fissi in base ai quali competere, di definire schematicamente le mansioni, di adattare gli orari ai tempi e alle quantità degli ordini. Ove più, ove meno, il lavoro deve avere caratteristiche di competenza, produttività e fiducia che nel tempo si possono consumare. Non vi sono più i margini per mantenere comunque nell'impresa un lavoratore ritenuto inidoneo o in esubero tanto quanto è cercata

la fidelizzazione dei lavoratori capaci. Non si può ancora rinviare il necessario e risolutivo intervento in materia di licenziamento individuale, superando definitivamente l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

Impresa e lavoratore hanno bisogno di regole, semplici, certe, prevedibili nella loro interpretazione e nel loro costo, per essere incoraggiati a crescere, ad assumere, a rischiare. Allo stesso tempo la grave crisi economica che stiamo vivendo ha reso quanto mai urgente per il lavoratore la formazione di competenze che lo rendano sempre occupabile, grazie *in primis* al vero contratto a tutele crescenti, ovvero l'apprendistato, che dobbiamo rendere ancor più fruibile ed efficace.

La degenerazione della cassa integrazione in deroga, che pure ha permesso il contenimento della crisi, giustifica il tentativo di introdurre un sussidio che sostenga la persona nella fase di attesa di una occupazione per tutti e pagato da tutti.

Non possono sfuggire all'esigenza di modernizzazione, guardando alle migliori esperienze straniere, le politiche attive, indirizzate da una Agenzia nazionale per il lavoro e la formazione che, d'intesa con le regioni, non sprechi i preziosi finanziamenti europei.

Lo stesso salario non può più essere uguale per tutti se vogliamo che le nostre imprese competano nel mondo. La retribuzione, per quanto garantita in una sua componente minima, deve riflettere gli obiettivi di efficienza e i risultati dell'impresa.

Adattabilità, occupabilità e semplificazione sono le parole chiave di un intervento sul mercato del lavoro che sia capace di leggere il bisogno reale di imprese e lavoratori. Adattabilità perché lavoratore e imprenditore si devono reciprocamente adattare cercando l'incontro possibile tra i rispettivi bisogni. Occupabilità è sinonimo di sicurezza grazie all'accesso alle competenze e alle conoscenze richieste dalle imprese. Semplificazione è la necessaria condizione di un diritto del lavoro moderno perché comprensibile,

sussidiario, globale. Un diritto del lavoro scritto in inglese c'è già: è quello comunitario. Il nostro dovrebbe aderirvi senza appesantimenti e in coerenza con i principi sanciti dalla nostra Costituzione. Lo strumento per regolare tutto il resto non può più essere la rigida norma parlamentare, per definizione lenta e in ritardo, ma l'autonomia negoziale, tanto quella collettiva, quanto quella individuale se assistita e certificata.

Per questo il presente disegno di legge intende sia riproporre la delega per la redazione di un vero e proprio testo unico sul lavoro denominato «Statuto dei lavori», incentrato sulla autonomia e sulla responsabilità negoziate di sindacati e singole persone, sia sottoporre alla vostra valutazione alcune misure urgenti per incoraggiare la propensione ad assumere e dare protezione attiva ai senza lavoro.

Le soluzioni tecniche individuate vanno quindi nella direzione opposta a quella degli ultimi interventi di riforma in materia di lavoro. Il riferimento è da ricercarsi nella innovativa filosofia dell'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, qui modificato nel primo comma, che individua nei contratti di prossimità e in quelli individuali, se assistiti e certificati, lo strumento più indicato per tutelare il lavoratore e rispondere alle esigenze di dinamicità dell'impresa moderna.

L'articolo 1 elenca le finalità dell'intervento, che si compone di tre capi e 22 articoli.

L'articolo 2 delega il Governo all'adozione di uno Statuto dei lavori che identifichi il nucleo fondamentale dei diritti applicabili a tutti i rapporti di lavoro e rimetta le restanti tutele alla libera contrattazione collettiva o individuale, ove assistita e certificata.

L'articolo 3 raddoppia la durata del contratto a termine acausale, portandola a ventiquattro mesi.

L'articolo 4 rilancia l'apprendistato come fondamentale contratto di ingresso a tutela progressiva, semplificando i progetti formativi e assegnando la certificazione delle competenze acquisite alle regioni e alle associazioni di categoria, senza burocratici vincoli di omogeneità con il repertorio nazionale delle professioni e con gli *standard* dei contratti collettivi, con contestuale abrogazione delle relative disposizioni della legge Fornero.

Gli articoli 5, 6, 7 e 8 abrogano le dannose restrizioni imposte dalla legge Fornero al contratto a progetto, al lavoro intermittente, al lavoro accessorio tramite *voucher* (esteso anche alle cosiddette «mamme di giorno») e alla associazione in partecipazione, ristabilendo la normativa previgente.

L'articolo 9 risponde alla esigenza delle imprese di necessaria e corretta valutazione dei collaboratori in ingresso, tramite l'allungamento a due anni del periodo di prova, solitamente ridotto dalla contrattazione collettiva nazionale e mero e brevissimo adempimento formale.

L'articolo 10 modifica il primo comma dell'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, concedendo facoltà di deroga anche alla contrattazione individuale laddove assistita e certificata.

L'articolo 11 abroga l'articolo 2103 del codice civile come riscritto dallo Statuto dei lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300, superando il divieto di demansionamento e sottoinquadramento che troppo spesso ingabbia la dinamicità dell'impresa moderna.

L'articolo 12 abroga l'anacronistica norma in materia di videosorveglianza contenuta nell'articolo 4 dello stesso Statuto dei lavoratori anche allo scopo di eliminare impedimenti al telelavoro.

L'articolo 13 ristabilisce la previgente disciplina in materia di apprendimento permanente, abrogando le norme in materia contenute nella legge 28 giugno 2012, n. 92.

L'articolo 14 rende finalmente effettivo l'arbitrato volontario e alternativo al percorso giudiziale.

L'articolo 15 cancella le innovazioni relative al processo del lavoro introdotte dalla legge Fornero e promuove l'utilizzo del contratto a tempo indeterminato abrogando l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, che rimane operante solo nei casi di licenziamento discriminatorio, come avviene nella maggioranza degli altri ordinamenti giuridici, che prevedono congrue forme di indennizzo del lavoratore.

L'articolo 16 ristabilisce la disciplina in materia di dimissioni, nonché di risoluzione consensuale del contratto, vigente prima della legge Fornero.

L'articolo 17 riduce il cuneo fiscale sul lavoro attraverso l'individuazione di più favorevoli soglie di detassazione del salario di produttività (6.000 euro di salario e 40.000 di reddito del lavoratore) quale viene definito dalla contrattazione collettiva di prossimità e dai contratti individuali.

L'articolo 18 sostituisce la cassa integrazione in deroga con l'adesione al sistema assicurativo per la protezione del reddito dei lavoratori da parte dei settori oggi esclusi con il solo limite dei quindici addetti.

L'articolo 19 trasforma tutti i sussidi e i trattamenti di sostegno al reddito in dote per il datore di lavoro che assume il sussidiato o per iniziative autoimprenditoriali dello stesso lavoratore, obbligato ad accettare la prima offerta di lavoro congrua, pena la perdita del sussidio.

Gli articoli 20 e 21 garantiscono il coordinamento dei servizi al lavoro attraverso la fusione di Isfol e Italia Lavoro in una nuova «Agenzia nazionale per il lavoro e la formazione» che concorra a predisporre l'efficientamento degli interventi di politica attiva grazie all'adozione di un piano per le politiche attive tale da garantire ad ogni persona in stato di disoccupazione un trattamento di accompagnamento alla collocazione o alla ricollocazione mediante una

dote da spendersi presso i servizi competenti liberamente scelti dall'interessato e remunerati in misura prevalente a risultato.

L'articolo 22 obbliga l'invarianza finanziaria delle disposizioni contenute nella legge.

DISEGNO DI LEGGE

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.

(Finalità del provvedimento)

1. La presente legge dispone misure ed interventi urgenti per favorire l'occupazione:

a) delegando il Governo all'adozione di uno Statuto dei lavori, che identifichi il nucleo fondamentale dei diritti applicabili a tutti i rapporti di lavoro e rimetta le restanti tutele alla libera contrattazione collettiva o individuale, ove assistita e certificata;

b) abrogando alcune disposizioni introdotte dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, di riforma del mercato del lavoro ed apportando ad essa le necessarie correzioni;

c) promuovendo l'integrazione fra conoscenza teorica e saperi pratici attraverso una regolazione semplificata dell'apprendistato;

d) rendendo più conveniente il contratto di lavoro a tempo indeterminato, in termini di semplicità e certezza delle regolazioni;

e) accrescendo l'efficacia delle tutele attive ai senza lavoro, attraverso una pluralità di servizi in competizione tra di loro;

f) ampliando la platea dei lavoratori iscritti all'assicurazione obbligatoria per l'integrazione del reddito;

g) estendendo ai contratti individuali, ove assistiti e certificati, la capacità di adattare la regolazione del lavoro e di definire una parte del salario, collegandola alla maggiore produttività, secondo parametri di reddito più ampi.

CAPO II
STATUTO DEI LAVORI

Art. 2.

*(Delega al Governo per l'adozione dello
Statuto dei lavori)*

1. Ai fini di riordino e revisione della disciplina delle tipologie contrattuali in cui sia dedotta attività lavorativa, in forma tipica o atipica e a prescindere dalla denominazione adottata, il Governo è delegato ad adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi contenenti uno o più testi unici della disciplina vigente, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) identificazione di un nucleo fondamentale di diritti applicabile a tutti i rapporti di lavoro a prescindere dalla natura pubblica o privata del datore di lavoro e dalla qualificazione del contratto come autonomo, subordinato, associativo o atipico ai sensi dell'articolo 1322, secondo comma, del codice civile. Il nucleo di detti diritti dovrà essere conforme ai principi contenuti nella Costituzione, nonché alla Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e diritti fondamentali nel lavoro approvata dalla Conferenza internazionale del lavoro il 18 giugno 1998 e alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000;

b) libera definizione delle restanti tutele, in coerenza con le disposizioni del diritto dell'Unione europea e in relazione al tipo di prestazione e alla anzianità di servizio, in sede di contrattazione collettiva, con privilegio per quella di prossimità, ai sensi dell'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, ovvero di contrattazione individuale, ove assistita da un consulente del lavoro o da un

rappresentante di organizzazione sindacale comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale e quando certificata da una commissione di certificazione dei contratti di lavoro;

c) razionalizzazione e semplificazione del quadro legale previgente anche mediante abrogazione delle disposizioni non compatibili, o che comunque non prevedono la tutela dei diritti fondamentali di cui alla lettera a), stabilendo altresì, laddove opportuno, un nuovo regime di sanzioni civili e penali, valorizzando in particolare le sanzioni di tipo premiale e incentivante;

d) orientamento ai servizi ispettivi del lavoro affinché nella programmazione dei controlli ordinari, in assenza di specifiche denunce, si tenga conto della presenza di forme di controllo alternative quali quelle garantite da organismi bilaterali e le certificazioni operate dalle Commissioni di certificazione dei contratti di lavoro, preferendo la vigilanza sulle situazioni totalmente esenti da controllo sociale o verifiche preventive.

2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della giustizia, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, che si esprime entro trenta giorni dalla data di trasmissione dei relativi schemi; decorso tale termine, i decreti possono essere comunque emanati. Successivamente, gli schemi sono trasmessi alle Camere per l'acquisizione del parere delle competenti Commissioni parlamentari, che si esprimono entro quaranta giorni dall'assegnazione; decorso tale termine, i decreti legislativi possono essere comunque emanati.

CAPO III

MISURE ED INTERVENTI URGENTI

Art. 3.

(Contratto a termine)

1. Al fine di aumentare l'occupazione, al comma 1-*bis*, lettera *a*), dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, le parole: «nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi» sono sostituite dalle seguenti: «nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a ventiquattro mesi».

Art. 4.

(Contratto di apprendistato)

1. Al fine di incentivare l'occupazione giovanile attraverso l'integrazione fra conoscenza teorica e saperi pratici, dalla data di entrata in vigore della presente legge si applicano le disposizioni del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, come modificato dal presente articolo. Sono e restano abrogate tutte le disposizioni incompatibili con quanto previsto dal precedente capoverso.

2. Al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 3, comma 1, il periodo: «Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età» è sostituito dal seguente: «Possono essere assunti con con-

tratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quattordici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età»;

b) all'articolo 3, comma 1, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Le disposizioni in materia di apprendistato a cicli stagionali trovano applicazione anche con riferimento all'apprendistato per la qualifica o il diploma»;

c) all'articolo 4, dopo il comma 3, è aggiunto il seguente:

«3-bis. L'azienda può erogare internamente anche la formazione finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali. Tale formazione sostituisce quella pubblica»;

d) all'articolo 5, il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali i soggetti di età compresa tra i sedici anni e i ventinove anni»;

e) all'articolo 6:

1) il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. Il contratto di apprendistato contiene lo specifico progetto formativo dell'apprendista tenuto conto degli *standard* professionali di riferimento definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria e del repertorio pubblico delle professioni di cui al comma

3. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano o le associazioni datoriali comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale o gli enti bilaterali da queste partecipati o i consulenti del lavoro certificano le competenze acquisite dall'apprendista»;

2) il comma 4 è abrogato.

Art. 5.

(Collaborazione a progetto)

1. Al fine di ristabilire il corretto ricorso alle collaborazioni a progetto, dalla data di entrata in vigore della presente legge, trovano piena applicazione le disposizioni di cui al titolo VII, capo I, articoli da 61 a 69 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come modificati dal decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251, e dalla legge 4 novembre 2010, n. 183. Sono e restano abrogate tutte le disposizioni incompatibili con quanto previsto dal primo periodo.

Art. 6.

(Lavoro intermittente)

1. Al fine di riordinare la disciplina sul lavoro intermittente, dalla data di entrata in vigore della presente legge, trovano piena applicazione le disposizioni di cui al titolo V, capo I, articoli da 33 a 40 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nella loro originaria formulazione. Sono e restano abrogate tutte le disposizioni incompatibili con quanto previsto dal primo periodo.

Art. 7.

(Lavoro accessorio)

1. Al fine di incentivare l'uso virtuoso del lavoro accessorio, dalla data di entrata in vigore della presente legge, trovano piena ap-

plicazione le disposizioni di cui agli articoli da 70 a 73 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nella loro originaria formulazione. Sono e restano abrogate tutte le disposizioni incompatibili con quanto previsto dal primo periodo.

2. Al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, semplificando la normativa, i compensi relativi alle prestazioni di cura all'infanzia rese, in conformità alla disciplina vigente, nell'ambito di nidi o asili condominiali, possono essere percepiti mediante l'uso dei buoni di cui all'articolo 72 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 8.

(Associazione in partecipazione)

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, le disposizioni di cui all'articolo 2549 del codice civile e agli articoli 69-*bis* e 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, e successive modificazioni. Sono e restano abrogate tutte le disposizioni incompatibili con quanto previsto dal primo periodo.

Art. 9.

(Periodo di prova)

1. I nuovi contratti di lavoro subordinato stipulati a tempo indeterminato dispongono di un periodo di prova della durata di due anni.

2. L'assunzione in prova è regolata dall'articolo 2096 del codice civile.

3. Sono e restano abrogate tutte le disposizioni incompatibili con quanto previsto dai commi 1 e 2.

Art. 10.

(Sostegno alla contrattazione di prossimità e individuale)

1. All'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale, interaziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, nonché i contratti individuali sottoscritti tra datore di lavoro e lavoratore assistito da consulente del lavoro o da rappresentante di una organizzazione sindacale comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale e certificati da una commissione di certificazione dei contratti di lavoro, possono realizzare specifiche intese al fine di regolare le materie di cui al comma 2».

Art. 11.

(Contrattazione individuale di mansione e inquadramento)

1. L'articolo 2103 del codice civile in materia di mansioni del lavoratore è abrogato.

Art. 12.

(Impianti audiovisivi)

1. L'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è abrogato.

Art. 13.

(Apprendimento permanente)

1. Al fine di ristabilire la previgente disciplina in materia di apprendimento permanente, all'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92, i commi da 51 a 61 e da 64 a 68 sono abrogati.

Art. 14.

(Arbitrato)

1. In relazione alle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, le parti contrattuali possono sempre pattuire clausole compromissorie di cui all'articolo 808 del codice di procedura civile, a condizione che tali clausole siano certificate dalle competenti commissioni di certificazione dei contratti di lavoro.

2. Sono conseguentemente abrogate tutte le norme incompatibili con quanto disposto dal presente articolo, ivi inclusa la disposizione di cui al comma 2 dell'articolo 806 del codice di procedura civile.

Art. 15.

(Licenziamento individuale e processo del lavoro)

1. Al fine di incentivare l'occupazione regolare e le assunzioni a tempo indeterminato, l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e i commi da 47 a 69 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono abrogati.

2. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è nullo e comporta la reintegrazione nel posto di lavoro.

Art. 16.

(Dimissioni e risoluzione consensuale del contratto)

1. Al fine di ristabilire la previgente disciplina in materia di dimissioni del lavoratore e della lavoratrice, nonché di risoluzione consensuale del contratto, all'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92, i commi da 17 a 23 sono abrogati.

Art. 17.

(Disposizioni per la maggiore produttività del lavoro)

1. Sono soggette a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello territoriale, limitatamente ai settori dell'agricoltura, dell'artigianato e del commercio, interaziendale, aziendale o individuale, ove assistito e certificato, e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico, agli utili d'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività, quali maggiorazioni per lavori a turni, lavoro notturno, lavoro festivo, orari di lavoro flessibili o plurisettemanali e lavoro straordinario, se volto a una intensificazione dell'orario contrattuale settimanale.

2. Le misure di cui al comma 1 trovano applicazione entro il limite di importo complessivo di 6.000 euro lordi e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro.

Art. 18.

(Cassa integrazione guadagni)

1. A tutti i lavoratori dipendenti di imprese con più di 15 dipendenti che siano sospesi dal lavoro o lavoratori ad orario ridotto in dipendenza di crisi economiche settoriali o locali delle attività o nei casi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale, è dovuta l'integrazione salariale, a condizione del versamento obbligatorio da parte delle imprese del contributo di finanziamento alla Cassa integrazione guadagni, come disciplinato dal decreto di cui al comma 2.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definite le condizioni di accesso al beneficio, la quantificazione del contributo a carico delle imprese, le modalità di finanziamento e i tempi di attuazione del comma 1.

Art. 19.

(Dote di ricollocazione)

1. Il datore di lavoro che assuma con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ivi compresi il contratto di apprendistato, un lavoratore beneficiario di qualsiasi forma di trattamento di sostegno al reddito, può beneficiare di uno sgravio contributivo corrispondente al periodo di durata del sussidio non ancora goduto dal lavoratore.

2. Il lavoratore percettore di una forma di trattamento di sostegno al reddito che rifiuti una congrua offerta di lavoro è sanzionato con la perdita del sussidio.

3. Il lavoratore beneficiario di qualsiasi forma di trattamento di sostegno al reddito che voglia intraprendere un'attività imprenditoriale ha il diritto alla conversione del

sussidio non ancora goduto in incentivo per l'avvio dell'iniziativa imprenditoriale.

Art. 20.

(Agenzia nazionale per il lavoro e la formazione)

1. Al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia nella gestione delle politiche attive è istituita, con la partecipazione delle regioni, l'Agenzia nazionale per il lavoro e la formazione, dotata di personalità giuridica e sottoposta alla vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nella quale confluiscono per fusione Italia Lavoro s.p.a. e l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL), che sono conseguentemente soppressi.

2. Con decreti di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono disciplinati l'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia in modo da assicurare la composizione paritetica fra rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e rappresentanti delle regioni nel consiglio di amministrazione, nonché il trasferimento all'Agenzia delle risorse strumentali, umane e finanziarie della società e dell'Istituto soppressi.

Art. 21.

(Dote lavoro, formazione e ricollocamento)

1. In considerazione della crisi occupazionale e della conseguente necessità di servizi rivolti a facilitare l'inserimento o il reinseri-

mento nel mercato del lavoro, entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, la Conferenza permanente per i rapporti fra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adotta un piano per le politiche attive che garantisca, grazie anche al migliore impiego dei fondi europei, ad ogni persona in stato di disoccupazione, un trattamento di accompagnamento alla collocazione o alla ricollocazione da effettuarsi entro quattro mesi dall'inizio del periodo di disoccupazione.

2. Il piano di cui al comma 1 può disporre l'erogazione alla persona assistita di una dote, in forma di *voucher*, da spendere presso i servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, liberamente scelti dall'interessato, remunerati in misura prevalente sulla base di criteri di premialità connessi ai risultati occupazionali accertati.

Art. 22.

(Invarianza finanziaria)

1. Le disposizioni di cui alla presente legge non devono comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

