

Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori

Titolo I – Diritti fondamentali, tutele e garanzie di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori

Articolo 1

Campo di applicazione soggettivo

1. Le disposizioni del Titolo I della presente legge si applicano a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori titolari di contratti di lavoro subordinato e di lavoro autonomo, anche nella forma di collaborazione coordinata e continuativa, pure se occasionali, intercorrenti con datori di lavoro o committenti privati e pubblici, nonché alle lavoratrici e lavoratori che effettuino prestazioni di lavoro in ragione di contratti di tipo associativo. Le predette disposizioni si applicano altresì alle persone operanti nei luoghi di lavoro in esecuzione di relazioni giuridiche con i predetti datori, quali i tirocini di formazione e orientamento, le attività socialmente utili, o altre relazioni a queste assimilabili comunque denominate.

Art. 2

Diritto al lavoro

1. Ogni persona ha il diritto di svolgere un lavoro o una professione liberamente scelti o accettati.
2. Ogni persona ha il diritto di godere di servizi gratuiti di collocamento e di beneficiare dei livelli essenziali, stabiliti dallo Stato, delle prestazioni in materia di orientamento e di aiuto nella ricerca di un lavoro adeguato alla sua condizione soggettiva, conforme con le sue attitudini personali e i suoi interessi, in considerazione delle possibilità offerte dal mercato del lavoro, delle quali deve essere costantemente e correttamente informato.
3. Adeguate misure di politica del lavoro assicurano che il diritto al lavoro sia reso effettivo, anche attraverso forme di sostegno economico e assistenza tecnica alla nascita e allo sviluppo di attività innovative che migliorino la qualità della vita e il benessere delle persone e della collettività, la tutela dell'ambiente e la cura del territorio.
4. Nessuno può essere costretto a compiere un lavoro forzato o obbligatorio.

Art. 3

Diritto ad un lavoro decente e dignitoso



1. Ogni persona ha diritto ad un lavoro decente e dignitoso che si svolga nel rispetto della professionalità e con condizioni di lavoro eque.
2. Il lavoro non deve essere degradante e deve consentire al lavoratore una vita libera e dignitosa, la utilizzazione delle sue capacità professionali e la realizzazione della sua personalità.

Art. 4

Diritto a condizioni di lavoro chiare e trasparenti

1. Tutti i lavoratori hanno diritto a condizioni contrattuali chiare e trasparenti, formulate per iscritto, e di ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi e dei loro diritti.
2. L'obbligo di cui al comma precedente va adempiuto secondo correttezza e buona fede. La sua violazione da parte del datore di lavoro o del committente determina l'applicazione dell'art. 4 del D. Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, nonché il diritto del lavoratore al risarcimento del danno, patrimoniale e non patrimoniale, da liquidarsi da parte del giudice con valutazione equitativa, in misura comunque idonea a indurre il datore di lavoro o il committente al rispetto per il futuro del medesimo obbligo.
3. Il giudice tiene conto della violazione dell'obbligo di cui al primo comma anche ai fini della prova delle condizioni contrattuali e dei diritti del lavoratore oggetto di eventuali controversie.

Art. 5

Diritto ad un compenso equo e proporzionato

1. Ogni prestazione di lavoro deve essere compensata in modo equo, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro svolto.
2. Il compenso è fissato dalle parti in misura non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi, o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni di lavoratori autonomi, ove applicabili alle parti stesse.
3. In mancanza di accordi collettivi applicabili, il lavoratore autonomo può in ogni caso chiedere al giudice di determinare l'equo compenso nella misura desumibile anche dalle regole riguardanti prestazioni comparabili.

Art. 6

Libertà di espressione

1. I lavoratori, senza discriminazioni, hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge, anche nei luoghi dove prestano la loro opera.



2. La libertà di manifestare il proprio pensiero comprende quella di contribuire alla cronaca, nel rispetto del segreto aziendale, e alla critica relativa al contesto lavorativo e all'attività in esso svolta. L'esercizio legittimo della cronaca e della critica non può essere limitato attraverso l'esercizio di poteri direttivi, disciplinari, di coordinamento, di controllo o di verifica del datore di lavoro o del committente.
3. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in quanto compatibili con l'ordinamento dell'attività svolta e con le caratteristiche del rapporto di lavoro.

Art. 7

Diritto a condizioni ambientali e lavorative sicure

1. Tutti i lavoratori hanno diritto a lavorare in condizioni ambientali e lavorative sicure, tali da garantire la protezione della propria salute fisica e psichica e della propria personalità.
2. Fermo restando quanto stabilito dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, il datore di lavoro o il committente devono adottare ogni misura, rispondente al criterio di massima sicurezza possibile e al principio di precauzione, che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sia necessaria per tutelare l'integrità e la salute psichica e fisica dei lavoratori.
3. Il diritto a condizioni di lavoro sicure comprende altresì il diritto a non subire vessazioni. Si considera vessatoria la condotta del datore di lavoro, del committente o di chi comunque eserciti compiti direttivi e di coordinamento della prestazione lavorativa tenuta nei confronti di un lavoratore nell'ambiente di lavoro, che sia continuata e protratta nel tempo e si manifesti con comportamenti ostili, reiterati e sistematici, esorbitanti o incongrui rispetto all'ordinaria gestione del rapporto e idonei a produrre un effetto lesivo sulla persona. Quanto precede riguarda anche le condotte tenute negli ambienti di lavoro dagli altri lavoratori.
4. Tutti i lavoratori hanno diritto di controllare, anche mediante loro rappresentanze, che l'ambiente di lavoro in cui effettuano la loro prestazione sia idoneo e dotato di tutte le misure di sicurezza e igiene necessarie. Hanno inoltre diritto di richiedere informazioni e di essere informati su tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, sulle misure e procedure adottate per prevenirli e sui nominativi di tutti i soggetti responsabili per la sicurezza del luogo di lavoro, nonché di ricevere la formazione in materia di sicurezza adeguata alla loro attività.
5. Tutti i lavoratori hanno diritto di abbandonare il luogo di lavoro qualora ritengano di trovarsi in una oggettiva situazione di pericolo grave, immediato e inevitabile, nonché di rifiutare di svolgere in tutto o in parte la prestazione di lavoro ove non siano assicurate adeguate condizioni di igiene e sicurezza.
6. Nessun lavoratore può subire pregiudizio alcuno a causa dell'esercizio dei diritti e delle prerogative attribuite in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro.
- 7.



Art. 8
Diritto al riposo

1. Salva ogni diversa previsione di maggior favore, tutti i lavoratori hanno diritto a un riposo minimo giornaliero di 11 ore, oltre che a un riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive, e a un riposo annuale di almeno 4 settimane. L'esercizio del diritto al riposo rende inesigibile la prestazione lavorativa.
2. Gli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi, ove applicabili, prevedono regole per il godimento del diritto al riposo. In mancanza di previsioni degli accordi collettivi, il lavoratore autonomo che, per le modalità e i tempi di lavoro convenuti, si trovi nell'impossibilità di fruire del diritto al riposo può richiedere al giudice di rideterminare in via equitativa le modalità e le condizioni di svolgimento della prestazione o di realizzazione e consegna dell'opera o del servizio, al fine di garantire il godimento del diritto al riposo.

Art. 9

Diritto alla conciliazione tra vita familiare e vita professionale

1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto di scegliere i tempi e i modi della propria genitorialità, senza subire pregiudizio alcuno sul piano del rapporto di lavoro. Lo svolgimento di esami clinici e di visite mediche specialistiche connesse alla genitorialità rende inesigibile la prestazione lavorativa e dà diritto a permessi retribuiti o a prestazioni previdenziali tali da garantire l'effettivo esercizio della libertà di scelta e del diritto alla genitorialità. Restano ferme le disposizioni di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e al D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.
2. I lavoratori aventi responsabilità familiari hanno diritto di conciliare le proprie esigenze di vita familiare con la vita professionale in condizioni di parità di opportunità e di trattamento rispetto agli altri lavoratori, in particolare dopo la nascita o l'adozione di un figlio.
3. I lavoratori con responsabilità familiari hanno diritto alla conciliazione secondo modalità che possono contemplare congedi, riduzioni di orario o altre forme efficaci di conciliazione alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi e dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi, ove applicabili, ovvero dalla legge.



4. Per garantire l'ingresso e la permanenza nella vita attiva di lavoratori con responsabilità familiari o il loro rientro dopo un'assenza dovuta a tali responsabilità, la Repubblica assicura forme di orientamento e di formazione mirata all'aggiornamento della loro professionalità, nonché orari e modalità di lavoro, anche a distanza, compatibili con le esigenze familiari, pure mediante cooperazione tra pubblico e privato.
5. E' compito della Repubblica, in relazione alle predette responsabilità familiari ed alla tutela dei diritti del bambino, assicurare servizi accessibili e di qualità per la cura, la custodia, l'educazione e l'istruzione, dei bambini di età prescolare e servizi per le persone anziane bisognose di cura.
6. Le responsabilità familiari non possono costituire valido motivo di recesso da parte dell'altro contraente.

Art. 10

Diritto alle pari opportunità tra donna e uomo in materia di lavoro e professione

1. In applicazione dell'articolo 3, commi 1 e 2 della Costituzione, è assicurata la parità di trattamento e di opportunità tra lavoratrici e lavoratori.
2. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore delle donne ovvero degli uomini, nei casi e nella misura in cui l'uno o l'altro sesso risulti sottorappresentato.
3. L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, di cui al comma 1, deve essere realizzato anche al momento della formulazione ed attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, nonché in generale di politiche e attività pubbliche.

Art. 11

Diritto a non essere discriminato nell'accesso al lavoro e nel corso del rapporto di lavoro

1. Tutti i lavoratori hanno diritto a non essere discriminati, nell'accesso al lavoro e nel corso del rapporto di lavoro, a causa delle convinzioni personali, dell'affiliazione e partecipazione all'attività politica o sindacale, del credo religioso, del sesso e delle scelte sessuali, dello stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, dell'orientamento sessuale, dell'età, degli handicap, della razza, dell'origine etnica, del colore, del gruppo linguistico, dell'ascendenza, della nazionalità, della cittadinanza, della residenza, dello stato di salute, di condizioni sociali o condizioni e scelte personali, di controversie con l'attuale datore di lavoro o con i



precedenti, o del fatto di avere denunciato condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

2. I lavoratori si intendono discriminati ove sussistano le ipotesi di discriminazione diretta, discriminazione indiretta, molestie, ordine di discriminare, a causa di uno dei fattori individuati dal precedente comma.
3. Sussiste discriminazione diretta quando, per uno dei fattori individuati dal comma 1, indipendentemente dalla intenzione e motivazione adottata, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga.
4. Sussiste discriminazione indiretta quando, per uno dei fattori individuati dal comma 1, indipendentemente dalla intenzione e motivazione adottata, una persona è posta in una posizione di particolare svantaggio, rispetto ad altre persone, in applicazione di disposizioni, criteri o prassi apparentemente neutri, a meno che non ricorrano i requisiti e presupposti di cui al comma 7.
5. Sussiste molestia quando una persona subisce un comportamento indesiderato, adottato per uno dei fattori individuati dal comma 1, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante e offensivo.
6. In deroga a quanto previsto dai commi 3 e 4, una differenza di trattamento basata su di una caratteristica correlata ad uno dei fattori individuati dal comma 1 non costituisce discriminazione, diretta od indiretta, laddove, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa medesima, purché l'obiettivo sia legittimo ed il requisito proporzionato.
7. Non sussiste discriminazione indiretta, ai sensi del comma 4, quando le disposizioni, criteri e prassi riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
8. Ferme restando le nozioni di cui ai commi 3 e 4, il diritto di cui al comma 1 opera con specifico riferimento alle seguenti aree:
 - condizioni di accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale;
 - accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini di orientamento e formazione professionale, nonché tutte le esperienze che non costituiscano rapporto di lavoro;



- condizioni di lavoro, nei rapporti di natura subordinata, autonoma o di qualsiasi altra forma, compreso il trattamento economico e la risoluzione a seguito di licenziamento del datore di lavoro o recesso unilaterale del committente;
 - affiliazione ed attività in una organizzazione di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni;
 - protezione sociale, inclusa la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria;
 - prestazioni sociali;
 - istruzione;
 - accesso a beni e servizi, incluso l'alloggio.
9. Non sono ammesse condizioni di lavoro o trattamenti dei lavoratori differenziati arbitrariamente, per ragioni non pertinenti, non proporzionate o eccedenti rispetto agli scopi obiettivamente ricollegabili all'attività lavorativa.
10. Per la tutela contro ogni tipo di discriminazione prevista dal secondo comma il lavoratore può agire ai sensi dell'art. 28, D. Lgs. 1 settembre 2011, n. 150.
11. Sono abrogate le disposizioni legislative e regolamentari incompatibili con le norme di questo articolo.

Art. 12

Diritto di riservatezza e divieto di controlli a distanza

1. E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di ogni altro mezzo per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
2. Gli impianti ed i mezzi di controllo richiesti dalla sicurezza del lavoro e quelli richiesti da esigenze difensive dell'integrità dell'organizzazione e del patrimonio aziendale, con esclusione di verifiche finalizzate meramente al miglioramento delle prestazioni lavorative, possono essere utilizzati soltanto previo accordo concluso con le RUS o, in mancanza, con le RSA. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro o del committente, che ne informano previamente i lavoratori, le loro rappresentanze e comunque le associazioni sindacali registrate maggiormente rappresentative, provvede in contraddittorio l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. Salve le necessità derivanti dalla tutela giurisdizionale, il trattamento ed in particolare la conservazione dei dati personali per le finalità e le esigenze predette devono assicurare l'anonimato dei lavoratori coinvolti. Il lavoratore deve comunque essere previamente informato delle modalità e dei contenuti di ogni controllo.



3. Per verificare che gli impianti ed i mezzi di controllo rispondano alle caratteristiche di cui al comma 2 del presente articolo, è ammesso ricorso giurisdizionale da parte dei lavoratori interessati, nonché delle RUS o delle RSA.
4. Le comunicazioni effettuate dal lavoratore anche durante il lavoro, non solo con mezzi propri ma anche con mezzi resi disponibili dall'impresa, sono libere e segrete, purché tali mezzi siano a ciò materialmente idonei, ed eccettuato il caso in cui dell'utilizzo dei mezzi resi disponibili dall'azienda sia stato preventivamente escluso il carattere riservato.
5. Nei luoghi normalmente assegnati all'uso esclusivo e riservato di uno o più lavoratori, anche in azienda, non sono ammesse ingerenze del datore di lavoro o di terzi.
6. Per i lavoratori autonomi, le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in quanto compatibili con l'ordinamento dell'attività svolta e con le caratteristiche del rapporto di lavoro.

Art. 13

Divieto del trattamento dei dati ed estensione di tutele relative alla libertà e dignità dei lavoratori

1. E' vietato effettuare, anche a mezzo di terzi, ogni trattamento dei dati personali del lavoratore che non corrisponda a comprovate finalità produttive ed organizzative.
2. Gli articoli 2, 3, 6 e 8 della L. 20 maggio 1970, n. 300, si applicano anche ai committenti nei confronti dei lavoratori autonomi, compatibilmente con l'ordinamento dell'attività svolta e con le caratteristiche del rapporto di lavoro.
3. E' fatto divieto alle agenzie per il lavoro, ai soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati, ai sensi del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, nonché a qualunque altro soggetto operante come intermediario, di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati personali, a meno che non si tratti di requisiti essenziali e determinanti ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa.

Art. 14

Diritto all'informazione

1. Fermo restando quanto previsto all'articolo 7, tutti i lavoratori hanno diritto, anche attraverso le organizzazioni collettive alle quali aderiscano, ad essere informati su tutte le vicende del datore di lavoro o del committente che possano ripercuotersi sul loro rapporto di lavoro. L'informazione deve essere tempestiva, appropriata e pertinente nei tempi, nelle modalità e nel contenuto e in ogni caso tale da consentire al lavoratore di valutare utilmente le conseguenze di quanto conosciuto.



2. Tutti i lavoratori hanno diritto di accedere, presso le autorità pubbliche competenti in materia di lavoro e presso gli enti previdenziali, a documenti o altri elementi di conoscenza idonei ad assicurare l'informazione di cui al comma precedente, prendendone visione ed estraendone copia, con le modalità stabilite in generale dalla normativa sull'accesso a documenti ed atti di pubblica amministrazione; è fatta salva la tutela della riservatezza stabilita per la protezione dell'iniziativa economica e della concorrenza.

Art. 15

Diritto a soluzioni ragionevoli in caso di disabilità oppure di malattia di lunga durata

1. Tutti i lavoratori che, a causa di una disabilità o di una malattia di lunga durata, diagnosticata come curabile o incurabile, subiscano, in relazione all'esercizio della loro attività, una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, hanno diritto a soluzioni ragionevoli, materiali e organizzative, compresa la modifica degli orari e, più in generale, dei tempi di lavoro, necessarie a consentire l'accesso al lavoro e lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 16

Diritto di ripensamento e diritto al congruo preavviso in caso di modifiche contrattuali unilaterali

1. Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro il lavoratore può denunciare il patto con cui sono attribuiti alla controparte, committente o datore di lavoro, poteri unilaterali di modifica delle condizioni contrattuali, sulla base di sopravvenute e documentate ragioni connesse a:
 - a) ineludibili esigenze di carattere familiare;
 - b) esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico;
 - c) ulteriori casi stabiliti dai contratti collettivi o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi, ove applicabili.
2. La denuncia va fatta in forma scritta e deve essere accompagnata da un preavviso di almeno 15 giorni.
3. In tutti i casi in cui sia attribuito dalla legge o dal contratto il potere unilaterale del datore di lavoro o del committente di modificare l'oggetto, il luogo o il tempo della prestazione dovuta, il lavoratore ha diritto ad un preavviso di almeno 15 giorni.



Art. 17
Diritto ai saperi

1. Ogni persona ha diritto all'accesso al sistema della conoscenza e alla formazione continua per tutto l'arco della vita, con pari opportunità in ragione delle personali condizioni economiche e sociali. Resta fermo il diritto di ogni persona all'istruzione e alla formazione professionale gratuita e di qualità ai fini dell'assolvimento dell'obbligo scolastico. Gli statuti e regolamenti delle università e gli istituti di alta formazione adeguano l'organizzazione degli studi al fine di garantire la fruizione delle attività didattiche ai lavoratori studenti e agli studenti lavoratori dall'assolvimento dell'obbligo scolastico in poi.
2. Il sistema della conoscenza deve assicurare il pieno sviluppo della persona umana e la realizzazione delle capacità individuali, elevare e aggiornare le competenze professionali dei lavoratori, migliorare con ogni mezzo le opportunità di partecipazione alla vita economica sociale del paese.
3. La formazione professionale e continua per i lavoratori deve assicurare modalità trasparenti, adeguate e verificabili di acquisizione di conoscenze e certificazione delle competenze riconosciute nel mercato del lavoro e delle professioni e consentire l'accesso a lavori di qualità.
4. Le varie modalità di formazione dei giovani volte a favorire il loro accesso al mercato del lavoro e delle professioni devono assicurare l'efficacia del sistema di apprendimento e il suo orientamento anche verso l'anticipazione dei cambiamenti tecnologici e organizzativi e verso la soddisfazione di nuovi bisogni da parte della società e dei territori.
5. La Repubblica garantisce che venga assicurato a tutti l'accesso a nuove tecnologie digitali al fine di combattere nuove forme di esclusione sociale legate al divario digitale.
6. La formazione continua è componente essenziale dell'attività di lavoro e della qualità della stessa, e da essa non possono derivare conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore sul piano delle tutele previdenziali. Tutti i lavoratori hanno diritto a congedi, nonché ad altre agevolazioni per la formazione e la formazione continua, secondo modalità previste dalla legge e dai contratti collettivi o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi, ove applicabili. In assenza di tali accordi collettivi, il lavoratore autonomo esercita il proprio diritto tenuto conto delle esigenze del committente.
7. La riqualificazione professionale di lavoratori adulti deve essere favorita con ogni mezzo, anche tenuto conto delle caratteristiche e dei bisogni individuali e familiari, dell'innovazione tecnologica e degli orientamenti del mercato del lavoro. La legge appresta le misure idonee a tal fine, anche con forme di cooperazione tra pubblico e privato.
8. Certificazioni o finanziamenti pubblici sono concessi ad attività formative private o pubbliche nel rispetto di quanto previsto nei commi da 2 a 7.



9. Ferme restando le competenze delle Regioni in materia di istruzione e formazione professionale, il presente articolo fissa principi generali e livelli essenziali garantiti su tutto il territorio nazionale.

Art. 18

Diritto alla tutela delle invenzioni e delle opere dell'ingegno

1. Tutti i lavoratori hanno diritto ad essere individuati come autori delle invenzioni e delle opere dell'ingegno realizzate nello svolgimento del lavoro.
2. Le invenzioni e le opere dell'ingegno realizzate nello svolgimento del lavoro, in quanto non siano già specificamente ed adeguatamente remunerate come oggetto della prestazione dedotta nel contratto di lavoro, danno al lavoratore il diritto di ricevere un equo premio, commisurato all'importanza ed al valore dell'invenzione o dell'opera per il datore di lavoro o il committente. Qualora l'invenzione o l'opera dell'ingegno sia oggetto di ulteriore utilizzazione economica da parte del datore di lavoro o del committente, il lavoratore, ove non abbia già goduto di una specifica remunerazione, ha diritto altresì ad un equo compenso.
3. I diritti previsti dai commi precedenti sono disciplinati dalle leggi in tema di invenzioni e diritto di autore e dalle altre leggi speciali, nel rispetto dei principi sopra indicati.

Art. 19

Tutela dei lavoratori in caso di recesso e di mancato rinnovo di contratti successivi

1. Il datore di lavoro o il committente devono comunicare per iscritto il recesso dal rapporto di lavoro. Fatte salve le ipotesi del lavoro domestico e del lavoro in prova, il recesso del datore di lavoro o del committente deve avvenire sulla base di un valido motivo, o della specifica giustificazione prevista dalla legge, dai contratti o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi, ove applicabili, o dal contratto individuale.
2. Nei rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, o di lavoro autonomo di durata indeterminata, il datore di lavoro o committente che recede è obbligato, salvo il caso di recesso per giusta causa, a dare il preavviso previsto dalla legge, dai contratti o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi, ove applicabili, o dal contratto individuale, ovvero, in mancanza, nella misura desumibile dagli usi o dal giudice in via equitativa. Il preavviso non potrà comunque essere inferiore a 15 giorni.
3. In tutti i casi di successione di più contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, compresi quelli correlati alla somministrazione di lavoro o di lavoro autonomo a durata



determinata, che complessivamente superino la durata di sei mesi, il mancato rinnovo deve essere comunicato in forma scritta, entro 10 giorni prima della scadenza dell'ultimo contratto, con indicazione dei motivi giustificativi.

4. Tutti i lavoratori hanno diritto ad agire in giudizio, ai sensi dell'articolo 22, comma 1, per far valere quanto previsto nei commi precedenti.
- 5.

Art. 20

Diritto al sostegno dei redditi da lavoro

1. Tutti i lavoratori hanno diritto, in caso di disoccupazione involontaria, anche per periodi dell'anno, e di contrazione dell'attività produttiva ad un sistema assicurativo che preveda trattamenti economici tali da assicurare loro un'esistenza libera e dignitosa.
2. Il Governo è delegato entro 12 mesi dall'entrata in vigore della presente legge a provvedere con uno o più decreti legislativi a disciplinare per il lavoro autonomo i diritti di cui al precedente comma, avendo a riferimento principi e regime dei costi relativi al lavoro subordinato.

Art. 21

Diritto ad una adeguata tutela pensionistica

1. Tutti i lavoratori hanno diritto ad un trattamento pensionistico comunque in grado di garantire loro mezzi adeguati alle proprie esigenze di vita. A tal fine, essi hanno diritto alla completa totalizzazione, ricongiunzione e riunificazione dei periodi contributivi. Nel caso in cui la contribuzione non sia sufficiente a garantire ai lavoratori quanto necessario per le esigenze di vita, lo Stato provvede ad integrare le prestazioni con risorse provenienti da forme di solidarietà.

Art. 22

Tutela processuale dei diritti del lavoratore

1. Per le controversie relative ai rapporti di lavoro è competente il Tribunale in funzione di giudice del lavoro. Il lavoratore può sempre agire, per la tutela dei suoi diritti, dinanzi al Tribunale nella cui circoscrizione ha avuto luogo la prestazione di lavoro. Ove il lavoratore sia convenuto in giudizio, è sempre competente il Tribunale nella cui circoscrizione si trova il suo domicilio.
2. L'accesso alla giustizia in materia di lavoro è gratuito in ogni fase e grado del procedimento. Il lavoratore ha sempre diritto alla deducibilità ai fini fiscali degli oneri affrontati per la tutela dei propri diritti.
3. Il lavoratore ha diritto – per tutti i rapporti di lavoro e per tutte le controversie derivanti dall'applicazione delle disposizioni del Titolo I della presente legge – di ottenere un



provvedimento entro tre mesi dalla proposizione della domanda. Nel caso il procedimento si protragga oltre i tre mesi, il giudice, su istanza del lavoratore, provvede con ordinanza motivata a carattere sommario, i cui effetti si estinguono con la conclusione del processo.

4. Il lavoratore ha diritto alla tutela in forma specifica dei propri diritti, e a quella per equivalente ove la prima non sia materialmente possibile. I provvedimenti aventi ad oggetto il pagamento di un risarcimento al lavoratore, anche eventualmente in forma indennitaria, devono essere pronunciati dal giudice in modo da rispettarne in concreto la funzione di assicurare tutele effettive, adeguate e dissuasive. In ogni caso il giudice, quando la causa ha ad oggetto un diritto della persona o il pagamento delle retribuzioni e dei compensi dovuti per la prestazione svolta, condanna il soggetto obbligato al pagamento di una somma di denaro per ogni ritardo nell'esecuzione del provvedimento.
5. Il giudice, in sede di applicazione dell'art. 92 del codice di procedura civile, può sempre, in caso di condanna del lavoratore, disporre la compensazione parziale o totale delle spese in relazione alle condizioni economiche di quest'ultimo e alla difficoltà di dimostrazione del diritto dallo stesso invocato.
6. Il lavoratore ha diritto a un'effettiva assistenza pubblica nella fase di esecuzione dei provvedimenti giudiziari, ivi compreso il diritto ad accedere ad ogni documento e informazione in possesso degli uffici pubblici al fine della soddisfazione dei crediti accertati in sede giudiziaria, anche ai sensi e per gli effetti degli articoli 22 e seguenti della L. 7 agosto 1990, n. 241.
7. Resta fermo quanto previsto in materia di licenziamenti nel Titolo III, Parte III, Capo X di questa legge.

Art. 23

Libertà di organizzazione sindacale, di negoziazione e di azione collettiva e di rappresentanza degli interessi del lavoro

1. Tutti i lavoratori hanno il diritto di organizzarsi liberamente, di negoziare e di ricorrere ad azioni collettive per la tutela dei propri interessi sindacali e professionali.
2. Le organizzazioni di cui al comma 1, liberamente costituite in forma associativa, ad eccezione degli enti pubblici associativi, possono concludere, ove previsto dai propri statuti, contratti collettivi e accordi collettivi.
3. Le associazioni dei lavoratori di cui al comma 2, maggiormente rappresentative sul piano nazionale, hanno diritto di essere rappresentate, tramite la designazione di propri esperti, negli organi e nelle commissioni che, con finalità di interesse pubblico, elaborano le statistiche del lavoro o effettuano monitoraggi delle politiche del lavoro. Per le associazioni dei lavoratori autonomi la maggiore rappresentatività è attestata dalla rilevazione del numero degli iscritti



effettuata sulla base dei dati di cui all'articolo 5, comma 2, lett. b) della L. 14 gennaio 2013, n. 4.

Art. 24

Organizzazione dell'attività lavorativa mediante violenza, minaccia, intimidazione e sfruttamento.

1. Dopo l'articolo 603 *ter* del codice penale viene inserito il seguente articolo:

«Articolo 603 *quater*.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque organizzi o utilizzi l'attività lavorativa mediante violenza, minaccia, intimidazione o sfruttamento è punito con la reclusione da tre ad otto anni e con la multa da mille a cinque mila euro per ciascun lavoratore occupato.

La pena è aumentata da un terzo alla metà se sono occupati lavoratori formalmente alle dipendenze di soggetti diversi ovvero stranieri irregolarmente presenti nel territorio italiano ovvero minori di anni sedici ovvero ancora negli altri casi indicati dall'art. 603 *bis*, comma 3, codice penale

Ai fini del primo comma costituisce indice di sfruttamento la sussistenza delle circostanze indicate dall'art. 603 *bis*, comma 2, codice penale.

In caso di condanna per i delitti previsti da questo articolo operano le pene accessorie previste dall'art. 603 *ter*, codice penale»

Art. 25

Limitazione del campo di applicazione soggettivo

1. Gli articoli 14, comma 1, e 15 si applicano alle lavoratrici e ai lavoratori autonomi che esercitano la loro attività con lavoro prevalentemente proprio, solo allorché il contratto intercorrente con un committente privato o pubblico, o con più committenti privati riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, abbia una durata complessiva di più di sei mesi annui.

Art. 26

Salvezza delle disposizioni di miglior favore

1. L'applicazione delle disposizioni della presente legge non osta all'applicazione della legge 20 maggio 1970 n. 300 o di altre norme di miglior favore per i lavoratori previste da leggi, atti amministrativi, contratti collettivi o accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi.

Titolo II – Disciplina attuativa degli articoli 39 e 46 della Costituzione

Parte I – Registrazione dei sindacati, rappresentanze unitarie sindacali e contrattazione collettiva ad efficacia generale.

Articolo 27

Attuazione dell'art. 39 della Costituzione

1. Le disposizioni del presente Capo sono intese a dare attuazione all'art. 39, commi 2, 3 e 4, della Costituzione.

Articolo 28

Istituzione della Commissione per la registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro

1. E' istituita la Commissione per la registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e per l'accertamento di rappresentatività in vista delle procedure di contrattazione collettiva ad efficacia generale di cui all'articolo 39 della Costituzione (d'ora in avanti Commissione). Alla Commissione sono attribuite esclusivamente le funzioni indicate nella presente legge; in particolare essa esercita la vigilanza su tutti i dati rilevanti ai fini della registrazione e della rappresentatività, anche mediante audizioni, richieste di documentazione e ispezioni.
2. La Commissione è composta da cinque membri nominati con Decreto del Presidente della Repubblica. Quattro componenti sono individuati da due liste di almeno 4 professori ordinari di Università italiane di chiara fama e in possesso dei requisiti di onorabilità, di Diritto sindacale e del lavoro, di Diritto costituzionale e di Relazioni industriali, istituite presso l'Ufficio di Presidenza della Repubblica sulla base delle indicazioni provenienti rispettivamente dalle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, secondo gli indici di cui all'articolo 4, comma 5, L. 30 dicembre 1986, n. 936. Tanto nella composizione delle liste, quanto nella designazione dei due componenti scelti da ciascuna lista è garantita la presenza dei due generi. Successivamente alla prima nomina, le predette indicazioni spettano alle associazioni sindacali registrate di livello confederale maggiormente rappresentative sulla base del dato ponderato di cui all'articolo 33, comma 1. Il quinto componente, al quale spetta la Presidenza della Commissione, è designato di comune accordo dai quattro componenti nominati; in caso di mancato accordo nei trenta giorni successivi alla nomina di questi ultimi, esso è nominato direttamente dal Presidente della Repubblica tra i magistrati di Cassazione in servizio che abbiano avuto esperienza almeno decennale di giudici del lavoro. I componenti durano in carica quattro anni e non sono prorogabili o ridesignabili.



3. Entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge si procederà alla nomina dei primi componenti. Successivamente, la nomina dei nuovi componenti avverrà 60 giorni prima della scadenza di quelli in carica, al fine di consentire un affiancamento conoscitivo delle procedure, senza alcun esercizio di funzioni né condivisione di responsabilità con la Commissione in carica. I 60 giorni sono aggiuntivi ai quattro anni dell'incarico.
4. Per la dotazione finanziaria e di personale e per le regole di funzionamento si provvederà con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da emettersi entro il termine di 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge previa deliberazione del Consiglio dei ministri, che applicherà, in quanto compatibile, quanto previsto per la Commissione di Garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi essenziali dall'art. 12, L. 12 giugno 1990, n. 146.

Articolo 29

Registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori

1. Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto a ottenere la registrazione per partecipare, rappresentate unitariamente, alla contrattazione collettiva ad efficacia generale, ai sensi dell'art. 39, comma 4, della Costituzione.
2. A tal fine le predette associazioni devono presentare istanza presso gli uffici della Commissione, allegando i loro atti costitutivi e statuti, unitamente a quelli delle associazioni federate o confederate per una finalità comune di esercizio della libertà sindacale anche attraverso la contrattazione collettiva, delle quali si richiede parimenti la registrazione. La registrazione può essere richiesta in ogni momento dopo 60 giorni dalla prima nomina dei componenti della Commissione.
3. La Commissione dispone la registrazione dell'associazione sindacale entro 30 giorni dalla ricezione dell'istanza, mediante iscrizione nel relativo Registro, cartaceo ed elettronico, custodito presso i propri Uffici. La registrazione non può essere negata se non per la manifesta inosservanza, da parte degli atti costitutivi e/o degli statuti, dei seguenti requisiti di democraticità: coinvolgimento degli associati e metodo collegiale nell'assunzione delle decisioni concernenti la vita associativa; elettività delle cariche associative inerenti all'esercizio delle funzioni sindacali; libertà incondizionata di recesso dell'associato, con effetto immediato; previsione di organismi associativi per la soluzione delle controversie interne.
4. Nel caso in cui ritenga che vi siano dubbi circa la sussistenza di uno o più requisiti di cui al precedente comma, la Commissione invita immediatamente per il contraddittorio l'associazione interessata. Qualora, dopo il confronto, ritenga risolti i dubbi, la Commissione emette il provvedimento di registrazione. In caso contrario, essa emette, entro 45 giorni dal ricevimento dell'istanza di registrazione, un provvedimento di diniego di registrazione, nei cui confronti l'associazione interessata può ricorrere al giudice del lavoro secondo le modalità procedurali di cui all'art. 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300.
5. Con il provvedimento di registrazione le associazioni sindacali dei lavoratori acquisiscono la speciale personalità giuridica di cui all'articolo 39, comma 4, della Costituzione, che consente loro di partecipare alla contrattazione collettiva ad efficacia generale ai vari livelli, secondo le modalità indicate nel presente Titolo.



Articolo 30
Raccolta dei dati sui contributi versati dai lavoratori
alle associazioni sindacali

1. Ferma restando, per i datori di lavoro tenuti al rispetto del TU sulla rappresentanza CONFINDUSTRIA - CGIL, CISL e UIL del 10 gennaio 2014, la validità ai fini di legge delle comunicazioni all'INPS previste nella Parte prima dell'accordo, per i datori di lavoro non soggetti, attualmente o in futuro, al predetto TU o ad altri accordi, anche successivi, che prevedano analoghe comunicazioni all'INPS, il lavoratore può demandare, mediante cessione di credito, il prelievo dei contributi dalla sua busta paga alla propria associazione sindacale, la quale provvede all'incasso tramite l'INPS. Le modalità per l'incasso dei contributi associativi tramite INPS sono stabilite mediante convenzioni già esistenti o da concludersi tra le associazioni sindacali registrate e l'INPS entro 60 giorni dalla data di emanazione del provvedimento di registrazione, ovvero, in mancanza, dall'INPS medesimo con proprio regolamento nei successivi 30 giorni, nel rispetto del principio di segretezza delle adesioni individuali alle singole associazioni sindacali. Analogamente avverrà in applicazione degli Accordi Interconfederali sottoscritti con le altre Organizzazioni Datoriali secondo le modalità ivi previste.
2. L'INPS è tenuto a comunicare alla Commissione, entro 90 giorni dalla scadenza del termine di 30 giorni di cui al comma 1, i dati relativi ai contributi associativi dei lavoratori acquisiti ai sensi del medesimo comma, distribuiti tra le associazioni sindacali cui essi aderiscono, nonché i dati relativi ai contributi associativi versati dai lavoratori pensionati e dai lavoratori disoccupati in suo possesso.
3. La Commissione, nei 60 giorni successivi, provvede a verificare e certificare il numero dei soggetti di cui al comma precedente iscritti a ciascuna delle associazioni sindacali registrate.
4. La comunicazione dell'INPS di cui al comma 2 è reiterata nel mese di marzo di ogni anno. Il calcolo dei dati di cui al comma 3 viene reiterato annualmente dalla Commissione nel mese di maggio di ogni anno.
5. Successivamente alla prima fase di applicazione di questa disposizione, i contratti collettivi ad efficacia generale di livello confederale possono individuare specifiche modalità di computo delle adesioni non certificate tramite delega.

Articolo 31
Costituzione delle RUS e delle RSA

1. Decorsi 150 giorni dalla data del primo decreto di nomina dei componenti della Commissione, presso i datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti possono essere indette elezioni per l'istituzione di Rappresentanze Unitarie Sindacali (RUS):
 - a) da una o più associazioni sindacali registrate di livello nazionale, operanti nell'ambito di riferimento del datore di lavoro definito ai sensi dell'articolo 33, comma 3, aderenti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale cui



- risultati iscritti un numero di lavoratori pari complessivamente almeno al 30% dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale;
- b) a richiesta del 20% dei lavoratori occupati presso lo stesso datore di lavoro.
- Nelle elezioni successive alla prima, le percentuali di rappresentatività per le associazioni di cui alla lettera a) sono riferite al dato ponderato di cui all'art. 33, comma 1.
2. Alla consultazione elettorale possono partecipare con proprie liste le associazioni sindacali registrate di livello nazionale, operanti nell'ambito di riferimento del datore di lavoro definito ai sensi dell'articolo 33, comma 3, che:
- a) aderiscono ad associazioni sindacali registrate di livello confederale cui risultati iscritti un numero di lavoratori pari complessivamente almeno al 5% dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale, ovvero
- b) presentino liste firmate, presso i datori di lavoro con un numero di dipendenti tra 16 e 59, da almeno tre lavoratori, ovvero, presso datori di lavoro con 60 o più dipendenti, da almeno il 5% dei lavoratori occupati.
- Nelle elezioni successive alla prima, la percentuale di rappresentatività di cui alla lettera a) è riferita al dato ponderato di cui all'art. 33, comma 1.
3. Le RUS stipulano i contratti collettivi ad efficacia generale a livello di singolo datore di lavoro. Ai componenti delle RUS sono riconosciuti, in alternativa alle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) delle associazioni partecipanti all'elezione che ne avrebbero titolo ai sensi dei commi 6 e 7, i diritti sindacali del Titolo III della L. 20 maggio 1970, n. 300 e le altre posizioni soggettive attribuite per legge alle RSA.
4. Le consultazioni elettorali sono aperte a tutti i lavoratori del luogo di lavoro di riferimento. Le modalità del loro svolgimento sono definite con contratto collettivo ad efficacia generale di livello confederale; in attesa di tale contratto, si applica quanto previsto nel TU e negli Accordi interconfederali sulla Rappresentanza, con gli eventuali adattamenti finalizzati al rispetto della presente legge definiti dalla Commissione con proprio provvedimento, 30 giorni prima della scadenza del termine di cui al comma 1. In ogni caso devono essere assicurati la segretezza del voto, la durata in carica per massimo un triennio, il periodico rinnovo, con esclusione della prorogabilità, il principio di proporzionalità.
5. Il numero dei componenti della RUS istituita presso un datore di lavoro sarà pari a:
- a) 3 componenti per ogni unità produttiva in cui siano occupati da 1 a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ogni unità produttiva in cui siano occupati da 201 a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti per ogni unità produttiva in cui sia occupato un numero di dipendenti superiore a quello indicato alla precedente lettera b).
6. Le associazioni sindacali registrate di livello nazionale, operanti nell'ambito di riferimento del datore di lavoro definito ai sensi dell'articolo 33, comma 3, non partecipanti alla elezione della RUS, hanno diritto a costituire RSA, ai fini del godimento dei diritti sindacali del Titolo III della L. 20 maggio 1970, n. 300 e delle

altre posizioni soggettive attribuite per legge alle rappresentanze sindacali aziendali, qualora:

a) aderiscano ad associazioni sindacali registrate di livello confederale cui risulti iscritto un numero di lavoratori pari complessivamente almeno al 5% del totale dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale, ovvero

b) abbiano un numero di lavoratori iscritti pari complessivamente almeno al 10% del totale dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello nazionale operanti in quell'ambito, comprese quelle aderenti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale.

Dopo la prima costituzione delle RUS, le predette percentuali sono calcolate sul dato ponderato di cui agli articoli 33, comma 1 e 34, comma 1.

7. Qualora, presso un singolo datore di lavoro, non si proceda alla costituzione della RUS, hanno diritto a costituire RSA, ai fini del godimento dei diritti sindacali del Titolo III della L. 20 maggio 1970, n. 300 e delle altre posizioni soggettive attribuite per legge alle rappresentanze sindacali aziendali, le associazioni sindacali registrate di livello nazionale di cui alle lettere a) e b) del precedente comma. Dopo la prima costituzione delle RUS, le percentuali ivi indicate sono calcolate sul dato ponderato di cui agli articoli 33, comma 1 e 34, comma 1.
8. Nel settore dell'agricoltura, nonché negli altri casi individuati dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello ed ambito nazionale, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 7 si applicano ai datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti.
9. L'articolo 19 della L. 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:
«La costituzione delle RSA è disciplinata dall'art. 31 della legge denominata “Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori”».
10. L'articolo 35, L. 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

« Le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27 e dell'articolo 25, della presente legge si applicano ai datori di lavoro dei settori industriale e commerciale che occupano più di 15 dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano ai datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti di cui all'articolo 31, comma 8, della Legge denominata “Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori”.

Le disposizioni suddette si applicano, altresì, ai datori di lavoro di cui al comma precedente che nell'ambito dello stesso comune occupino rispettivamente più di quindici o più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunga tali limiti.



Il diritto di affissione di cui all'articolo 25 si esercita in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo in cui si esplica l'attività del datore di lavoro

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro ad efficacia generale provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante».

11. Qualora ai sensi dell'articolo 33, comma 3 siano stati definiti, a livello territoriale, ambiti contrattuali di sito, di filiera o di distretto, possono essere indette elezioni per l'istituzione di Rappresentanze Unitarie Sindacali Territoriali (RUST):
 - a) da una o più associazioni sindacali registrate di livello confederale cui risulti iscritto un numero di lavoratori pari complessivamente almeno al 30 % dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale;
 - b) a richiesta del 20% dei lavoratori occupati presso i datori di lavoro del sito, della filiera o del distretto.
12. Alla consultazione elettorale possono partecipare con proprie liste le associazioni sindacali registrate di livello confederale:
 - a) a cui risulti iscritto un numero di lavoratori pari complessivamente almeno al 5% dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale;ovvero
 - b) che presentino liste firmate da almeno il 5% dei lavoratori occupati presso i datori di lavoro del sito, della filiera o del distretto.
13. Nel caso di costituzione delle RUST, l'attività di contrattazione collettiva dal lato dei datori di lavoro è svolta unitariamente dalle associazioni sindacali registrate di livello confederale che, sulla base del dato ponderato di cui all'articolo 35, commi 3 e 4, abbiano singolarmente un indice di rappresentatività pari almeno al 5%.
14. I componenti delle RUST godono della tutela in materia di licenziamenti e di trasferimento prevista per i componenti delle RSA. Ai fini del godimento dei diritti sindacali, il contratto collettivo ad efficacia generale di livello confederale istitutivo degli ambiti contrattuali di sito, di filiera o di distretto stabilisce le regole di adattamento delle norme di cui al Titolo III della L. 20 maggio 1970, n. 300.
15. All'attività di contrattazione svolta nell'ambito contrattuale di sito, di filiera o di distretto si applicano l'articolo 36, commi 1 e 5, e l'articolo 37, comma 1, primo periodo, comma 3, secondo periodo, e comma 4.

Articolo 32

Comunicazione dei dati sulle consultazioni elettorali relative alle RUS e controllo di regolarità

1. I datori di lavoro sono tenuti a comunicare alla Commissione, nei trenta giorni successivi, gli esiti delle consultazioni elettorali delle RUS.
2. La mancata o tardiva comunicazione di cui al comma precedente sono considerate comportamento antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300. Nel caso ne derivi una impossibilità di utilizzazione immediata dei dati, esse sono punite con la sanzione amministrativa di € 20.000, destinata al Fondo pensioni lavoratori dipendenti.
3. Eventuali contestazioni sullo svolgimento delle procedure elettorali o sui risultati della consultazione possono essere sollevate dall'associazione sindacale registrata interessata davanti alla Commissione, che, effettuati i dovuti accertamenti, decide con proprio provvedimento, nei cui confronti l'associazione stessa può ricorrere al giudice del lavoro secondo le modalità procedurali di cui all'art. 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300.
4. La Commissione, sulla base della verifica dei dati relativi ai risultati delle consultazioni elettorali, certifica la regolare costituzione della RUS.

Articolo 33

Verifica della rappresentatività delle associazioni sindacali registrate dei lavoratori ai fini della contrattazione collettiva ad efficacia generale di livello confederale e definizione degli ulteriori livelli e ambiti di contrattazione

1. Decorso un anno dal suo insediamento, la Commissione procede, nei 30 giorni successivi, alla ponderazione, a livello confederale, dei dati relativi rispettivamente ai contributi associativi ricevuti dall'INPS ed ai risultati delle elezioni delle RUS comunicati ai sensi dell'art. 32, comma 1, in un rapporto del 50% e 50%. A tal fine calcola, per ciascuna associazione sindacale registrata confederale, in relazione al primo elemento della ponderazione, la percentuale degli iscritti sulla totalità degli iscritti ad associazioni sindacali confederali registrate, secondo i dati di cui all'articolo 30, comma 3; in relazione al secondo elemento, la percentuale dei voti ottenuti nella elezione delle RUS sul totale dei votanti, secondo i dati di cui all'articolo 32, comma 4.
2. Effettuato il calcolo di cui al comma 1, la Commissione ne rende immediatamente pubblici i risultati. Decorsi 30 giorni per consentire eventuali contestazioni, sulle quali essa si pronuncia con proprio provvedimento nei 15 giorni successivi, la Commissione stessa certifica per ciascuna associazione sindacale registrata di livello confederale il dato ponderato di rappresentatività ai fini della contrattazione ad efficacia generale.
3. Con contratto collettivo ad efficacia generale di livello confederale si procede a disciplinare gli altri livelli ed ambiti di contrattazione ad efficacia generale. In deroga a quanto previsto dall'art. 37, le maggioranze ai fini dell'approvazione di questo contratto sono, sia dal lato delle associazioni dei lavoratori che di quelle dei datori di lavoro, pari al 60% dei dati ponderati di cui rispettivamente al precedente comma 1 e all'articolo 35 commi 3 e 4. Fino alla individuazione dei livelli ed ambiti di cui al primo periodo, valgono transitoriamente quelli categoriali e territoriali attualmente previsti dalla contrattazione di diritto comune.



4. Il contratto collettivo di cui al comma precedente detta altresì i criteri di appartenenza agli ambiti contrattuali dei singoli datori di lavoro. In caso di controversie sulla interpretazione delle relative clausole la decisione spetta alla Commissione, la quale emette, entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza del datore di lavoro o delle associazioni sindacali registrate dei lavoratori che vi abbiano interesse, un provvedimento, nei cui confronti gli stessi soggetti possono ricorrere al giudice del lavoro secondo le modalità procedurali di cui all'art. 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300.

Articolo 34

Verifica della rappresentatività delle associazioni sindacali registrate dei lavoratori ai fini della contrattazione collettiva ad efficacia generale di livello e ambito intermedio

1. Decorsi 18 mesi dal suo insediamento, la Commissione procede, con riferimento a ciascun livello e ambito di contrattazione individuato ai sensi dell'art. 33, comma 3, alle ulteriori operazioni di ponderazione della rappresentatività. Si applica il meccanismo di calcolo previsto dall'art. 33, comma 1. I dati vengono resi immediatamente pubblici.
2. La Commissione aggiorna entro il 30 giugno di ogni anno i dati di rappresentatività delle associazioni sindacali registrate dei lavoratori, disaggregati in relazione al profilo elettorale ed associativo, rendendoli immediatamente pubblici nel proprio sito.

Articolo 35

Registrazione e verifica della rappresentatività delle associazioni dei datori di lavoro

1. Ai fini della registrazione delle associazioni sindacali dei datori di lavoro si applica quanto previsto dall'art. 29.
2. Entro 60 giorni dall'ottenimento della registrazione, le associazioni sindacali dei datori di lavoro devono depositare presso gli uffici della Commissione i dati relativi:
 - a) al numero dei datori di lavoro ad esse iscritti, attraverso il deposito dell'elenco degli iscritti in regola con il versamento delle quote associative, di cui la Commissione garantisce la segretezza, soggetto alle regole delle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà;
 - b) al numero dei dipendenti occupati presso ciascuno di essi, rispetto al quale la Commissione può effettuare verifiche presso l'INPS.
3. La Commissione provvede a calcolare, per ciascun livello e ambito contrattuale di cui all'articolo 33, commi 1 e 3, e con la tempistica di cui agli artt. 33 comma 1 e 34, comma 1, la media semplice tra la percentuale degli iscritti, sulla totalità degli iscritti, e la percentuale dei dipendenti delle imprese iscritte, sulla totalità dei dipendenti delle imprese iscritte.
4. Effettuato il calcolo di cui al comma precedente, la Commissione ne rende pubblici i risultati. Decorsi 90 giorni per consentire eventuali contestazioni, che decide immediatamente con proprio provvedimento, essa certifica il dato ponderato ai fini della contrattazione ad efficacia generale.
5. La Commissione aggiorna con periodicità annuale e rende pubblici nel proprio sito i dati di rappresentatività delle associazioni sindacali registrate dei datori di lavoro,



disaggregati in relazione al profilo del numero dei datori di lavoro iscritti ed al numero dei dipendenti.

6.

Articolo 36

Obbligo di contrattazione dei datori di lavoro e delle loro associazioni registrate

1. Fermo restando quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 31, comma 3, a livello di singolo datore di lavoro l'attività di contrattazione dovrà svolgersi ogni volta che la RUS lo richieda, previa decisione a maggioranza dei propri componenti.
2. Per ciascun altro livello ed ambito, le associazioni sindacali registrate dei datori di lavoro hanno l'obbligo di aderire alla richiesta di svolgere l'attività di contrattazione collettiva ad efficacia generale proveniente da una o più associazioni sindacali registrate dei lavoratori che, secondo i dati ponderati di cui agli articoli 33, commi 1 e 2 e 34, commi 1 e 2, raggiungano complessivamente, nei livelli ed ambiti volta a volta rilevanti, un indice di rappresentatività pari o superiore al 51%. Hanno titolo a svolgere la predetta attività di contrattazione le associazioni sindacali registrate dei lavoratori e dei datori di lavoro che, per ciascun livello ed ambito, secondo i dati ponderati di cui, rispettivamente, agli articoli 33, commi 1 e 2 e 34, commi 1 e 2, e all'articolo 35, commi 3 e 4, raggiungano un indice di rappresentatività pari almeno al 5%.
3. Nel caso di cui all'articolo 31, comma 7, il singolo datore di lavoro ha l'obbligo di aderire alla richiesta di svolgere l'attività di contrattazione collettiva ad efficacia generale ogni volta che essa provenga da una o più RSA le quali facciano capo ad associazioni sindacali registrate di livello nazionale, comprese quelle aderenti alle associazioni registrate di livello confederale, che, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, raggiungano complessivamente un indice di rappresentatività pari almeno al 51%. Hanno titolo a svolgere la predetta attività di contrattazione tutte le RSA costituite presso il datore di lavoro.
4. Il singolo datore di lavoro che occupi fino a 15 dipendenti, ovvero il datore di lavoro agricolo che occupi fino a 5 dipendenti, hanno l'obbligo di aderire alla richiesta di svolgere l'attività di contrattazione collettiva ad efficacia generale, ogni volta che essa provenga da una o più associazioni sindacali registrate di livello nazionale, comprese quelle aderenti alle associazioni registrate di livello confederale, operanti nell'ambito di riferimento del datore di lavoro definito ai sensi dell'articolo 33, comma 3, che, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, raggiungano complessivamente un indice di rappresentatività proprio pari almeno al 60%. Hanno poi titolo a svolgere la predetta attività di contrattazione le associazioni sindacali registrate di livello nazionale, comprese quelle aderenti alle associazioni registrate di livello confederale, operanti nel predetto ambito, che, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, raggiungano un indice di rappresentatività pari almeno al 5%.
5. L'obbligo di contrattare non implica obbligo di stipulare contratti collettivi.
6. La mancata adesione alle richieste di svolgere l'attività di contrattazione collettiva di cui ai commi da 1 a 4 costituisce comportamento antisindacale ai sensi dell'art. 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300.

Articolo 37

Votazioni e maggioranze per l'approvazione dei contratti dal lato dei lavoratori

1. A livello di singolo datore di lavoro il contratto collettivo ad efficacia generale è concluso dalla RUS a maggioranza dei propri componenti. Nel caso di cui all'articolo 36, comma 3, il contratto collettivo ad efficacia generale è validamente stipulato in quanto tale qualora le associazioni sindacali registrate cui fanno capo le RSA che lo approvino raggiungano complessivamente, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, un indice di rappresentatività pari almeno al 51%. Nel caso di cui all'articolo 36, comma 4, il contratto collettivo ad efficacia generale è validamente stipulato in quanto tale qualora le associazioni sindacali registrate che lo approvino raggiungano complessivamente, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, un indice di rappresentatività pari almeno al 51%
2. I contratti collettivi ad efficacia generale sono validamente stipulati per ciascun livello e ambito contrattuale individuati con il contratto collettivo ad efficacia generale di livello confederale di cui all'articolo 33, comma 3, qualora le associazioni sindacali registrate dei lavoratori che aderiscono all'ipotesi di accordo raggiungano complessivamente, secondo i dati ponderati di cui agli articoli 33, commi 1 e 2 e 34, commi 1 e 2, un indice di rappresentatività pari almeno al 51%.
3. A livello di singolo datore di lavoro i contratti collettivi ad efficacia generale devono inoltre essere approvati in una consultazione referendaria dalla maggioranza dei lavoratori votanti e la consultazione dei lavoratori è valida qualora vi abbia partecipato il 50% più uno degli aventi diritto al voto. Per tutti gli altri contratti collettivi ad efficacia generale, ad eccezione di quello di livello confederale di cui all'articolo 33, comma 3, le modalità relative alla consultazione su piattaforme e contratti, ed alla certificazione dei dati relativi alla partecipazione dei lavoratori ed ai risultati della stessa consultazione, necessaria per rendere esigibili ed effettivi tali accordi, sono stabilite dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello e ambito nazionale o confederale, approvati con la maggioranza di cui al predetto articolo 33, comma 3.
4. Dal lato dei datori di lavoro i contratti collettivi ad efficacia generale di livello superiore a quelli stipulati dai singoli datori di lavoro sono validamente stipulati qualora le associazioni sindacali registrate che aderiscono all'ipotesi di accordo raggiungano complessivamente, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 35, commi 3 e 4, una soglia di rappresentatività pari almeno al 51%.
5. I contratti collettivi ad efficacia generale sono validi per tutti i lavoratori e datori di lavoro appartenenti al relativo livello e ambito contrattuale.

Articolo 38

Rapporto tra contratti collettivi ad efficacia generale di diverso livello e tra contratti collettivi ad efficacia generale e disposizioni di legge ed amministrative.



1. I contratti collettivi ad efficacia generale stipulati a livello di singolo datore di lavoro, territoriale, o in altro livello inferiore a quello nazionale, debbono osservare le prescrizioni dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale. Questi ultimi, inoltre, non possono derogare peggiorativamente quanto previsto dai contratti ad efficacia generale di livello interconfederale. Le previsioni contrattuali in contrasto con questo disposto sono nulle.
2. L'art. 8 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito nella L. 14 settembre 2011, n. 148, è abrogato. Tutte le disposizioni di legge, di regolamento o di altre fonti amministrative, che legittimano la derogabilità di norme legali o amministrative da parte di contratti collettivi vanno intese come riferite ai contratti collettivi ad efficacia generale di pari livello.
3. I contratti collettivi ad efficacia generale di qualunque livello e ambito restano in vigore, alla loro scadenza, fino al momento del loro rinnovo, e comunque non oltre i tre anni. Nel caso in cui non sia prevista la scadenza, i predetti contratti restano in vigore fino al loro rinnovo, e comunque non oltre tre anni dalla loro disdetta.
4. I contratti collettivi esistenti al momento dell'entrata in vigore della presente legge restano in vigore fino alla loro sostituzione da parte di altro contratto collettivo ad efficacia generale che si applichi nello stesso o in un corrispondente livello e ambito di riferimento.

Parte II – Partecipazione dei lavoratori alle decisioni e ai risultati delle imprese

Articolo 39

Diritti di informazione, di consultazione e di contrattazione dei rappresentanti dei lavoratori finalizzati al controllo delle decisioni delle imprese e alla partecipazione alla loro assunzione, e partecipazione dei lavoratori ai risultati delle imprese

1. Al D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, sono apportate le seguenti modifiche ed integrazioni:
 - a) l'articolo 1, è sostituito dal seguente:

«1. L'impresa adempie ai doveri di informazione, e consultazione e contrattazione di cui al presente decreto legislativo comportandosi secondo buona fede e correttezza, e comunque in modo tale da garantire l'efficacia dell'iniziativa. Gli incontri tra le parti devono svolgersi con spirito di collaborazione e nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi»;
 - b) la lettera d) dell'art. 2, comma 1, è sostituita dalla seguente:

«d) «rappresentanti dei lavoratori»: le RUS o, in mancanza, le RSA;
 - c) la lettera g) dell'art. 2, comma 1, è sostituita dalle seguenti:



g) «contrattazione»: l'attività negoziale svolta in forza delle disposizioni di cui al Titolo II, parte I della Legge denominata "Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori";

h) «contratto collettivo»: il contratto collettivo di lavoro ad efficacia generale stipulato dalle associazioni sindacali registrate»;

d) all'articolo 3, comma 1, la parola "50" è sostituita dalla seguente : "16";

e) l'articolo 4 è sostituito dal seguente:

«Articolo 4. Modalità dell'informazione e della consultazione

1. Nel rispetto dei principi enunciati all'articolo 1, e ferme restando le eventuali prassi e disposizioni dei contratti collettivi più favorevoli per i lavoratori, le imprese di cui all'articolo precedente sono tenute ad informare i rappresentanti dei lavoratori sulle seguenti materie:
 - a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, i piani di investimento e sviluppo, i bilanci di previsione e di chiusura di esercizio, in serie storica quinquennale, nonché più in generale la sua situazione patrimoniale ed economica;
 - b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
 - c) l'andamento dell'utilizzo dei contratti di lavoro di apprendistato, a termine e di somministrazione, nonché di quelli di collaborazione coordinata e continuativa e di quelli di lavoro autonomo, e l'andamento delle eventuali assunzioni dei lavoratori già titolari di tali contratti con contratti di lavoro a tempo indeterminato, rilevato nel semestre precedente e prevedibile per quello successivo;
 - d) le decisioni suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione e/o della quantità e qualità del lavoro, ivi comprese quelle relative ad eventuali contratti di appalto o di altro tipo volti ad affidare all'esterno parti o fasi dell'attività produttiva di beni o servizi.
2. L'informazione deve essere erogata secondo le modalità e la tempistica fissata dai contratti collettivi aziendali. In mancanza, l'informazione sarà erogata almeno due volte l'anno, di norma nei periodi di aprile/maggio e ottobre/novembre, nonché ogni qualvolta ne facciano richiesta i rappresentanti dei lavoratori in relazione a specifici aspetti delle materie di cui al comma precedente. I contenuti dell'informazione devono essere appropriati allo scopo e idonei a consentire ai predetti rappresentanti un'adeguata conoscenza delle questioni trattate, al fine di preparare, se del caso, la consultazione.
3. I rappresentanti dei lavoratori possono chiedere all'impresa di essere consultati in tempi ristretti, e in ogni caso congrui, sui temi che sono stati oggetto dell'informazione. La consultazione avviene tra i livelli pertinenti di direzione dell'impresa, in funzione dell'argomento trattato, e i rappresentanti dei lavoratori. La consultazione si conclude con



l'emissione, da parte dei rappresentanti dei lavoratori, di un parere che non ha efficacia vincolante. Quest'ultimo può avere valore probatorio in caso di controversie attinenti alle decisioni assunte dall'impresa, in particolare in caso di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o di licenziamenti collettivi, ovvero di trasferimento d'azienda o di vicende interpositorie correlate alla esternalizzazione di parti o fasi dell'attività.

4. I rappresentanti dei lavoratori, qualora ritengano che, nel caso specifico, la procedura di consultazione non risulti di per sé adeguata alla finalità di partecipare efficacemente, ai sensi dell'articolo 46 della Costituzione, all'assunzione delle decisioni di gestione dell'impresa incidenti sul piano delle condizioni occupazionali e di lavoro, possono richiedere ad essa di attivare il confronto contrattuale ai sensi dell'articolo 36, commi 1 e 5, della Legge denominata "Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori". In mancanza di accordo, i rappresentanti dei lavoratori possono emettere una nota di valutazione sull'andamento del confronto negoziale, alla quale deve far seguito, in tempi congrui, una risposta motivata da parte dell'impresa. Anche in questo caso, nota e risposta hanno il valore probatorio di cui al comma precedente».

f) All'articolo 5, comma 3, dopo l'ultima parola «conciliazione» è aggiunto il seguente periodo: «In mancanza, le funzioni sopra indicate sono attribuite ad una commissione costituita all'occorrenza e composta da tre membri, di cui uno nominato dall'impresa, uno dai rappresentanti dei lavoratori ed uno di comune accordo, ovvero, in assenza di accordo, dal Presidente del tribunale del luogo in cui v'è la sede principale dell'impresa, su istanza delle parti e udite le stesse».

g) All'articolo 7, il primo comma è sostituito dal seguente:
«1. La violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi di informazione, consultazione e contrattazione di cui al presente decreto legislativo, costituisce comportamento antisindacale ai sensi dell'art. 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300. Essa è punita altresì con la sanzione del pagamento di una somma da euro 3.000,00 a euro 25.000,00, da destinare al Fondo pensioni lavoratori dipendenti».

h) All'articolo 8 il secondo comma è sostituito dal seguente:
«2. Restano ferme le previsioni di cui al decreto legislativo 22 giugno 2012, n. 113».

2. I contratti collettivi ad efficacia generale a livello aziendale possono prevedere la partecipazione individuale dei lavoratori agli utili dell'impresa societaria attraverso l'assegnazione a titolo gratuito di azioni senza diritto di voto o altri strumenti finanziari. In tal caso ai lavoratori stessi è riconosciuta la facoltà di cederli in via definitiva al proprio Fondo di previdenza integrativa a titolo di contribuzione individuale volontaria, aggiuntiva alle quote di trattamento di fine rapporto, qualora il Fondo stesso sia statutariamente abilitato alla gestione diretta di strumenti finanziari.

Articolo 40

Strumenti di monitoraggio e sorveglianza delle società a partecipazione statale operanti nei settori strategici di interesse pubblico



1. A decorrere dall'entrata in vigore della presente legge, nelle imprese societarie di pubblico servizio, operanti nei settori di importanza strategica di interesse pubblico dell'energia, dell'ambiente, dell'acqua, dei trasporti, delle comunicazioni, del credito e delle assicurazioni, nonché negli altri individuati con DPCM entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge, hanno diritto a partecipare alle riunioni dell'organo di controllo previsto per legge o per statuto (collegio sindacale, consiglio di sorveglianza ovvero comitato per il controllo sulla gestione, di cui agli articoli 2397, 2409 *duodecies* e 2409 *octiesdecies* del codice civile) due esperti designati per ciascuna società dalle associazioni sindacali registrate di livello nazionale, operanti negli ambiti di riferimento delle predette società, che alla luce dei dati ponderati di cui all'articolo 34, comma 1, raggiungano un indice di rappresentatività pari almeno al 5%, con voto a maggioranza qualificata del 60%.

2. La designazione dei due esperti avviene da una lista di 50 nominativi istituita presso la Commissione di cui all'articolo 28 di questa legge, sulla base delle indicazioni provenienti dalle associazioni di cui al comma 1, a ciascuna delle quali spetta indicare un numero di esperti proporzionale alla propria rappresentatività in relazione alle altre.

3. Nel caso in cui non sia raggiunta la maggioranza qualificata del 60% di cui al comma 1, la designazione degli esperti dalla lista spetta alla stessa Commissione, la quale terrà conto a tal fine dell'esigenza di contemperare la maggiore rappresentatività delle associazioni sindacali con un principio di equa rotazione.

4. Gli esperti durano in carica 4 anni. Ciascuno di essi, all'atto dell'accettazione dell'incarico, deve indicare un proprio sostituto, individuato dalla lista di cui al comma 2, in grado di esercitare le sue prerogative in caso impossibilità temporanea a partecipare alle riunioni del relativo organo di controllo.

5. Nel caso di assenza di un esperto, o del suo sostituto, per più di tre riunioni consecutive dell'organo di controllo, il rappresentante di quest'ultimo è tenuto a comunicarlo alla Commissione, la quale avvia la procedura di sostituzione, secondo quanto previsto dai commi 1 e 3.

6. Ai due esperti devono essere comunicate obbligatoriamente le convocazioni per tutte le riunioni dell'organo di controllo, alle quali hanno diritto di partecipare con diritto di parola, rilasciando a verbale osservazioni, pareri e dichiarazioni. Ad essi deve inoltre essere trasmessa tutta la documentazione a disposizione dei componenti dell'organo di

controllo, alla quale hanno comunque diritto di accesso al pari di questi ultimi, restando soggetti ad un vincolo di segretezza corrispondente a quello di questi ultimi. La mancata comunicazione della convocazione, la mancata trasmissione di tutta la documentazione o il rifiuto da parte della società di consegnarla a richiesta, costituisce comportamento sanzionabile con l'azione di cui all'articolo 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300, la cui titolarità spetta alle associazioni di cui al comma 1.

7. Ai due esperti sono dovuti esclusivamente i rimborsi delle spese documentate sostenute per l'esercizio della loro funzione.

Titolo III – Riforma dei contratti e dei rapporti di lavoro e disposizioni per l'effettività della tutela dei diritti

Parte I – Principi generali ed estensione delle tutele dei lavoratori subordinati ai lavoratori autonomi

CAPO I Principi generali

Articolo 41 Forma comune dei rapporti di lavoro e patto di prova

1. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e stabile costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.
2. L'articolo 2096 del codice civile è sostituito dal seguente:

«2096. Assunzione in prova

1. All'atto dell'assunzione è consentita la conclusione per iscritto di un patto di prova a fini di inserimento lavorativo.

2. Per i contratti di lavoro a tempo indeterminato la durata del patto di prova è prevista dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, entro il limite massimo di 9 mesi. Nei casi in cui il lavoratore sia assunto per svolgere mansioni che richiedono competenze professionali da lui non possedute in virtù di un precedente contratto di apprendistato o per averle acquisite sul lavoro, i predetti contratti possono fissare una durata superiore congrua rispetto alle specifiche presunte esigenze di formazione del lavoratore, comunque entro il limite massimo di 15 mesi.

3. Per i contratti di lavoro a tempo determinato la durata del patto di prova è stabilita dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, in misura congrua rispetto alla durata del contratto di lavoro.



4. Qualora tra un datore di lavoro ed un lavoratore intercorra una pluralità di contratti di lavoro, il patto di prova può essere inserito soltanto nel primo di essi, incluso il caso in cui si sia trattato di un contratto di apprendistato.

5. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine.

6. In caso di recesso del datore di lavoro nel corso o alla scadenza del periodo di prova, al lavoratore è dovuta un'indennità, nella misura indicata dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale.

4. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro».

CAPO II

Estensione delle tutele dei lavoratori subordinati ai lavoratori autonomi e ai collaboratori coordinati e continuativi

Articolo 42

Nuova disciplina dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa e dei contratti di lavoro autonomo con caratteristiche di dipendenza economica

1. Ai contratti di lavoro, intercorrenti con un committente privato o pubblico o con più soggetti privati riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, che prevedano una collaborazione del lavoratore coordinata con l'organizzazione del committente, continuativa ed esclusivamente personale, si applica la disciplina, compresa quella previdenziale, prevista per il contratto di lavoro subordinato, ad eccezione degli articoli 2100, 2101, 2103, 2104, comma 2, 2106, 2107 e 2108 del codice civile. Nel caso in cui i contratti collettivi di livello nazionale applicabili al committente non contengano previsioni in materia di compenso, quest'ultimo dovrà essere comunque proporzionato alla quantità e alla qualità della prestazione da eseguire, avendo riguardo all'impegno temporale richiesto da essa e alla retribuzione prevista dal contratto collettivo ad efficacia generale di livello nazionale applicabile al committente con riferimento alle figure professionali di competenza e di esperienza analoga a quella del lavoratore.
2. Quanto stabilito dal comma 1 vale anche per i contratti di lavoro autonomo intercorrenti con un committente privato o pubblico o con più soggetti privati riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, allorquando prevedano l'obbligo del lavoratore autonomo, con o senza partita IVA, di compiere un'opera o servizio con lavoro esclusivamente proprio, abbiano una durata complessiva di più di sei mesi annui, ed il compenso da essi previsto, pur se corrisposto in modo frazionato tra tali soggetti,



costituisca più del 60 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal lavoratore.

3. Le disposizioni di cui ai commi precedenti non trovano applicazione con riferimento alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni.

Parte II - Revisione della disciplina dei contratti di lavoro

Capo I Contratto di apprendistato

Articolo 43 Definizione

1. Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato al quale accedono obbligazioni a contenuto formativo, al fine di favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 44, comma 9, alla conclusione del periodo di apprendistato previsto dagli articoli 45, 46, e 47, il contratto prosegue come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
2. Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:
 - a) apprendistato per il diploma professionale e per il diploma di istruzione secondaria superiore;
 - b) apprendistato professionalizzante;
 - c) apprendistato di alta formazione e ricerca.
3. Il contratto di apprendistato per il diploma professionale e per il diploma di istruzione secondaria superiore e quello di apprendistato di alta formazione e ricerca integrano organicamente, con modalità di apprendimento duali, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF).

Articolo 44 Disciplina generale



1. La disciplina speciale del contratto di apprendistato è rimessa ai contratti collettivi ad efficacia generale di ambito nazionale anche confederale, i quali sono comunque tenuti al rispetto delle disposizioni che seguono.
2. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della sua validità. In mancanza di forma scritta il contratto si reputa dalla sua origine come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
3. Il contratto di apprendistato deve contenere il piano formativo individuale, definito sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva ad efficacia generale di livello nazionale o confederale. Il piano deve comprendere la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento. In mancanza il contratto si reputa dalla sua origine come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
4. La capacità formativa delle imprese deve essere accreditata sulla base di requisiti e procedure pubbliche definite attraverso il confronto con le parti sociali.
5. E' fatto divieto di retribuire l'apprendista a cottimo o con ogni altra remunerazione di tipo incentivante. La retribuzione per le ore di formazione è a carico del datore di lavoro in considerazione della finalizzazione formativa a vantaggio dell'impresa, fermo restando le diverse disposizioni stabilite nei contratti collettivi di cui al comma 1.
6. Nel corso del periodo di apprendistato deve essere assicurata la presenza di un tutor formativo, nonché di un tutore o referente aziendale che dovrà possedere almeno i requisiti di cui DM 28 febbraio 2000, n. 22, e che abbia assolto a quanto in esso previsto.
7. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. 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 L. 8 agosto 1985, n. 443.
8. I lavoratori assunti con un contratto di apprendistato sono inclusi nel computo dei limiti numerici previsti dalla legge per l'applicazione di particolari normative e istituti. Ad essi si applicano i diritti sindacali di cui alla L. 20 maggio n. 300, 1970, nonché, sin dalla data della stipulazione del contratto e fatto salvo quanto previsto dal comma successivo, la generale disciplina di tutela contro i licenziamenti illegittimi, di cui all'articolo 18 della predetta legge.
9. Entro i trenta giorni successivi alla conclusione del periodo di apprendistato di cui agli articoli 45, 46 e 47 le parti possono recedere con preavviso dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile. In mancanza, si applica l'articolo 43, comma 1.

10. Nel caso in cui, al termine dei periodi di apprendistato previsti rispettivamente per i contratti di apprendistato di cui all'articolo 44, comma 2, lettere a) e c) l'apprendista non abbia conseguito il diploma o il titolo di studio, a richiesta di quest'ultimo i contratti stessi sono prorogati di un ulteriore anno, nel caso in cui, entro questo termine, sia possibile tale conseguimento, anche ai fini dell'applicazione del comma precedente.

Articolo 45

Apprendistato per il diploma professionale e per il diploma di istruzione secondaria superiore

1. I datori di lavoro pubblici e privati possono assumere con il contratto di apprendistato finalizzato al conseguimento di un diploma professionale e di un diploma d'istruzione secondaria superiore i giovani che hanno assolto all'obbligo scolastico e fino al compimento dei 25 anni. La durata del periodo di apprendistato è determinata in corrispondenza alla durata dei corsi relativi ai titoli da conseguire.
2. Il datore di lavoro che intenda stipulare il contratto di apprendistato di cui al comma precedente deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, al fine di determinare i contenuti e la durata degli obblighi formativi cui è tenuto. La formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere inferiore al 70 per cento dell'orario ordinamentale.
3. La regolamentazione degli aspetti formativi del contratto di apprendistato per il diploma professionale e per il diploma di istruzione secondaria superiore è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo preventivo parere delle parti sociali. Qualora entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge non intervenga siffatta regolamentazione, e comunque solo fino alla sua emanazione, vi provvede con propri decreti il Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
4. Per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi ad efficacia generale di ambito nazionale possono prevedere modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

Articolo 46

Apprendistato professionalizzante

1. I datori di lavoro pubblici e privati possono assumere con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 compiuti e i 29 anni, fino al compimento del 30° anno. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dai contratti collettivi di cui all'articolo 44, comma 1.
2. La durata del periodo di apprendistato non può essere inferiore ai sei mesi e superiore a tre anni, ovvero cinque per i profili professionali individuati dai predetti contratti collettivi.



3. La formazione per le competenze di base, comprese le conoscenze di disciplina lavoristica, è impartita per centocinquanta ore per la durata del triennio ed è disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano.
4. La formazione professionalizzante svolta dal datore di lavoro dovrà essere erogata secondo le previsioni dei predetti contratti collettivi, impegnando a tal fine risorse idonee a trasferire conoscenze e competenze e assicurandone lo svolgimento in ambienti idonei, secondo le indicazioni del piano formativo.
5. Le competenze acquisite attraverso l'apprendistato professionalizzate sono certificate in base al D. Lgs. 16 gennaio 2013, n.13, con riferimento al Repertorio Nazionale dei Titoli di Istruzione e Formazione e delle Qualificazioni Professionali.
6. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi ad efficacia generale di ambito nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.
7. L'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla condizione che, nel corso dei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, i contratti di apprendistato siano proseguiti, alla scadenza del periodo di apprendistato, come contratti ordinari di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in numero pari almeno al 30% del totale, ai sensi degli articoli 43, comma 1, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa. Resta ferma la possibilità per i contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma. Gli apprendisti assunti in violazione del predetto limite, o di quello contrattuale, sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di stipulazione del contratto di apprendistato.
8. Nel caso in cui, intendendo il datore di lavoro esercitare la facoltà di cui all'articolo 44, comma 9, sussista l'eventualità che non venga rispettata la percentuale del 30%, il datore stesso può rientrare nei limiti della percentuale ricorrendo ad uno o più licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, in ragione dell'inadeguatezza delle qualità professionali del lavoratore interessato, quali risultanti al termine del periodo di apprendistato, sempreché non ricorra una sua responsabilità ai sensi dell'articolo 49, comma 1.

Articolo 47

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. I datori di lavoro pubblici e privati possono assumere con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età



compresa tra i 18 compiuti e i 29 anni, fino al compimento del 30° anno, in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore.

2. Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di apprendistato di cui al comma 1 sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro. Il protocollo stabilisce il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro.
3. La regolamentazione degli aspetti formativi del contratto di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, in accordo con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori registrate, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico. In assenza delle predette regolamentazioni regionali e provinciali, l'attivazione dei contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca di cui al comma 4, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Articolo 48

Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 e sentite le parti sociali sono definiti gli standard formativi dell'apprendistato, costituenti i livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 15 del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226.
2. La formazione effettuata ed acquisita deve essere certificata registrata nel fascicolo elettronico di cui all'articolo 14, comma 1 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 150 a cura a) del datore di lavoro, nel contratto di apprendistato professionalizzante; b) dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente, nel contratto di apprendistato per il diploma professionale e per il diploma di istruzione secondaria superiore e nel contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca che provvede anche alla registrazione.

Articolo 49

Regime sanzionatorio

1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle



finalità di cui agli articoli 45, 46 e 47, il contratto di lavoro si reputa sin dall'origine come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e il datore di lavoro stesso è tenuto a versare l'eventuale differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione.

2. Con riferimento all'apprendistato professionalizzante, nel caso in cui gli organi ispettivi e/o di vigilanza rilevino un inadempimento nell'erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, ma il debito formativo risulti comunque recuperabile, adottano un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'art. 14, del D. Lgs. 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere. Qualora il debito formativo non sia recuperabile, il contratto è considerato, sin dall'origine, come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
3. Per la violazione delle disposizioni di cui all'articolo 44, commi 5, 6 e 7, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro.

CAPO II

Contratto di lavoro a tempo determinato

Articolo 50

Apposizione del termine

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata a fronte di esigenze:
 - a) temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, nonché sostitutive;
 - b) connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;
 - c) relative a lavori stagionali e a picchi di attività stagionali individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
2. L'apposizione del termine deve risultare, direttamente o indirettamente, da un atto scritto nel quale sono specificate le esigenze di cui al comma 1, salvo i casi in cui la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a quindici giorni solari.
3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
4. L'onere della prova dell'esistenza delle predette esigenze è a carico del datore di lavoro.

Articolo 51

Durata massima del contratto a tempo determinato

1. La durata dell'unico contratto, o di più contratti a termine conclusi da un lavoratore con lo stesso datore di lavoro, non può superare i trentasei mesi, salvo diversa previsione dei



contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

2. I contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale possono stabilire che il limite dei 36 mesi di cui al primo comma non trova applicazione nei casi di assunzione a termine per esigenze relative a lavori stagionali o a picchi di attività stagionali.

Articolo 52

Disciplina delle proroghe e dei rinnovi

1. Il termine del contratto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, anche più volte, a condizione che ogni proroga sia giustificata dalla persistenza delle medesime esigenze, venga concordata anteriormente al suo inizio con atto scritto contenente la specificazione di tali esigenze e si riferisca alle stesse mansioni del contratto originario o a mansioni di pari livello o categoria legale.
2. In caso di violazione del comma 1, si applica quanto previsto dagli articoli 53 e 56, comma 3.
3. L'onere della prova relativa alla persistenza delle medesime esigenze che legittimano la proroga è a carico del datore di lavoro.
4. Le parti possono rinnovare il contratto a termine, per far fronte alle stesse o ad altre esigenze, sempre nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 50.
5. Nel caso di una o più proroghe del termine ai sensi del comma 1, nonché di rinnovo del contratto ai sensi del comma 4, resta fermo il limite complessivo di 36 mesi di cui all'articolo 51, comma 1.

Articolo 53

Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

1. Fermo restando in ogni caso il limite di durata massima di cui all'articolo 51, comma 1, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore fino al trentesimo.

Articolo 54

Deroghe e divieti

1. I Contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale possono prevedere deroghe alle previsioni di cui all'articolo 50, comma 1, all'articolo 51, comma 1, all'articolo 52 e all'articolo 53 per le assunzioni effettuate dalle imprese *start-up* innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite alla data di entrata in vigore della presente legge.



2. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi di cui all'articolo 28, D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, ivi compresa la valutazione dei rischi specifici connessi alla tipologia contrattuale e all'esposizione ai particolari rischi derivanti dalla durata limitata del rapporto di lavoro.

Articolo 55

Diritto di precedenza

1. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.
3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per esigenze connesse a lavori stagionali o a picchi di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime esigenze.
4. Il datore di lavoro ha l'obbligo di menzionare espressamente nell'atto scritto di cui all'articolo 50, comma 4 il diritto di precedenza di cui ai commi precedenti. Quest'ultimo può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

5. In caso di violazione del diritto di precedenza disciplinato commi precedenti, il lavoratore ha diritto all'assunzione a tempo indeterminato o a tempo determinato. Resta fermo anche il diritto ai danni patrimoniali e non patrimoniali eventualmente subiti.

Articolo 56

Violazioni della disciplina e trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato

1. Nei casi di mancanza dell'atto scritto o dell'indicazione del termine o delle specifiche esigenze di cui all'articolo 50, comma 1 e all'articolo 52, comma 4, il contratto si considera come contratto di lavoro a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
2. Qualora il limite dei trentasei mesi di cui all'articolo 51, comma 1, e all'articolo 52, comma 5, venga superato, il contratto di lavoro a termine si considera a tempo indeterminato a decorrere dal giorno in cui è avvenuto tale superamento.
3. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno di cui all'articolo 53, il contratto si considera come contratto di lavoro a tempo indeterminato dalla scadenza del predetto termine.
4. In caso di violazione dei divieti di cui all'articolo 54, comma 2, il contratto di lavoro si considera come contratto a tempo indeterminato a decorrere dalla data della stipulazione.

Articolo 57

Principio di non discriminazione

1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.
2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da € 500 a € 1.000. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 1.000 a € 2.500.

Articolo 58

Formazione

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 38, del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato ha diritto a ricevere una formazione sufficiente e adeguata al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro, nonché, nell'ambito di quanto previsto dai contratti collettivi ad efficacia generale, al fine di agevolarne e accrescerne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Articolo 59



Criteri di computo e obblighi di comunicazione

1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.
2. Ogni dodici mesi il datore di lavoro comunica alle RSA e alle RUS il numero e i motivi del ricorso ai contratti a termine conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Articolo 60

Esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo:
 - a) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del D. Lgs. 11 agosto 1993, n. 375;
 - b) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 50, commi 2 e 4, 56, n. 1, con riferimento all'atto scritto e all'indicazione del termine, nonché agli articoli 57 e 59, i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, i quali tuttavia non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;
 - c) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro agli uffici competenti prima del suo inizio.
2. E' fatta salva la disciplina speciale vigente per:
 - a) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;
 - b) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della L. 30 dicembre 2010, n. 240.
 - c) il personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al D. Lgs. 29 giugno 1996, n. 367;
3. Ferme restando le speciali procedure previste per la selezione del personale e la formazione di graduatorie di idonei dalle quali attingere obbligatoriamente per le assunzioni di lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, alle pubbliche amministrazioni si applicano le disposizioni del presente Capo II, ad eccezione degli articoli 54, comma 1, e 55 e fatte salve le seguenti deroghe:



a) è vietata l'utilizzazione dei contratti di lavoro a tempo determinato per sopperire stabilmente e continuativamente a carenze di organico o per ovviare a vincoli assunzionali. Alle pubbliche amministrazioni è consentito di procedere ad assunzioni con questo tipo di contratti oltre che in presenza delle esigenze di cui all'articolo 50, comma 1, lettere a, b e c, per lo svolgimento delle mansioni inerenti a posti di ruolo per i quali siano stati banditi concorsi per assunzioni a tempo indeterminato, per il periodo intercorrente dalla data del bando fino alla effettiva presa di servizio dei vincitori, e comunque per una durata non superiore a 24 mesi. Ai contratti stipulati sulla base di quest'ultima causale non si applicano i limiti di cui agli articoli 51 e 52;

b) nel caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 50, 51, 52, 53 e 54, comma 2, è sempre esclusa la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato alle dipendenze della pubblica amministrazione, di cui all'articolo 56; in sostituzione di essa, quest'ultima è condannata al pagamento al lavoratore di un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, assoggettata a contribuzione previdenziale, nonché dell'eventuale maggior danno che il lavoratore dimostri di aver subito. La medesima previsione vale anche nell'ipotesi aggiuntiva di cui alla precedente lettera a), ove il rapporto sia continuato oltre il termine di durata contrattualmente previsto.

c) In caso di condanna della pubblica amministrazione ai sensi della precedente lettera b), o comunque in caso di violazione del divieto generale di cui al primo periodo della lettera a), si applicano le disposizioni in materia di responsabilità amministrativa e dirigenziale del dirigente che ha causato la violazione.

CAPO III

Somministrazione di lavoro subordinato

Articolo 61

Definizioni

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto a tempo determinato con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata ai sensi del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

2. La somministrazione a tempo determinato è consentita a fronte di esigenze:

a) temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, nonché sostitutive;

b) connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;

c) relative a lavori stagionali e a picchi di attività stagionali individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Articolo 62

Divieti

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:



- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi di cui all'articolo 28, D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, ivi compresa la valutazione dei rischi specifici connessi alla tipologia contrattuale e all'esposizione ai particolari rischi derivanti dalla durata limitata del rapporto di lavoro.

Articolo 63

Forma del contratto di somministrazione

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene l'indicazione dei seguenti elementi:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) le esigenze di cui all'articolo 61, comma 2, da indicare specificamente;
- d) gli eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- e) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- g) il luogo e l'orario di lavoro;
- h) il trattamento economico e normativo dei lavoratori somministrati, il quale deve essere uguale a quello che l'utilizzatore dichiara nel contratto stesso di applicare ai propri dipendenti che svolgono le medesime mansioni o comunque di pari livello.

2. Il somministratore comunica per iscritto al lavoratore gli elementi di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione all'atto della stipulazione del contratto di lavoro a tempo determinato, ovvero, nel caso di lavoratore titolare di un contratto a tempo indeterminato con il somministratore, con un congruo anticipo rispetto all'invio in missione presso l'utilizzatore.



Articolo 64

Disciplina dei rapporti di lavoro

3. In caso di assunzione a tempo indeterminato del lavoratore da somministrare si applica la disciplina prevista per il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, fatte salve le speciali previsioni di legge.
4. Al lavoratore assunto dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato spetta un'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore stesso per i periodi nei quali il lavoratore rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo ad efficacia generale di livello nazionale applicabile al somministratore, e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
5. In caso di assunzione del lavoratore da somministrare a tempo determinato si applica la disciplina del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, fatte salve le speciali previsioni previste dalla legge e specificamente quanto previsto dall'art. 68, comma 3.
6. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori somministrati a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Articolo 65

Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori somministrati hanno diritto di ricevere dal somministratore un trattamento economico e normativo non inferiore a quello dei dipendenti dell'utilizzatore che svolgono le medesime mansioni o comunque di pari livello.
2. L'utilizzatore ha l'obbligo di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.
3. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
4. I lavoratori somministrati hanno diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.
5. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia



adempito dall'utilizzatore e in tal caso ne va fatta indicazione anche nel contratto con il lavoratore, o va comunicata a quest'ultimo per iscritto con un congruo anticipo rispetto all'invio in missione presso l'utilizzatore.

6. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.
7. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori. Qualora abbia comunicato il mutamento di mansioni del lavoratore al somministratore, quest'ultimo risponde in solido delle conseguenze di cui al periodo precedente, a meno che non diffidi immediatamente l'utilizzatore a desistere da esso.
8. L'esercizio del potere disciplinare compete al somministratore, cui l'utilizzatore comunica gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7, L. 20 maggio 1970, n. 300.
9. I lavoratori dipendenti del somministratore sono informati dall'utilizzatore dei posti di lavoro a tempo indeterminato che si rendano vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare ad essi. Tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.
10. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore somministrato nello svolgimento delle sue mansioni.
11. E' nulla ogni clausola volta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione.
12. Resta salva la facoltà per il somministratore e l'utilizzatore di pattuire un compenso ragionevole per i servizi resi a quest'ultimo in relazione alla missione, all'impiego e alla formazione del lavoratore nel caso in cui, al termine della missione, l'utilizzatore assuma il lavoratore.

Articolo 66

Diritti sindacali, garanzie collettive e obblighi di comunicazione

1. A tutti i lavoratori dipendenti dalle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla L. 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.
2. Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché, in particolare, a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.
3. Ai lavoratori dipendenti da un somministratore che operano con diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale.
4. Ogni dodici mesi l'utilizzatore comunica alle RSA e alle RUS il numero e i motivi del ricorso ai contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Articolo 67

Norme previdenziali



1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
2. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della L. 21 dicembre 1978, n. 845.
3. Gli obblighi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio o medio ponderato, stabilito per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero in base al tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.
4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri di erogazione e gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

Articolo 68 **Somministrazione irregolare**

1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui all'articolo 61, comma 2, all'articolo 62 e all'articolo 63, comma 1, il lavoratore può agire in giudizio anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore per chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze di quest'ultimo a far data dall'inizio della somministrazione.
2. Nel caso in cui ricorrano le violazioni della disciplina del lavoro a termine previste dall'articolo 56 comma 2, il lavoratore può agire in giudizio anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore per chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle sue dipendenze. Nel caso in cui ricorrano le violazioni previste dall'articolo 56, comma 3, il lavoratore può agire in giudizio per chiedere la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore, ove esse siano direttamente a lui imputabili, ovvero del somministratore, qualora siano invece imputabili a quest'ultimo. Nel caso ricorrano le violazioni di cui all'articolo 56, comma 1, il lavoratore può agire in giudizio per richiedere la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze del somministratore.
3. Nei casi di cui ai commi precedenti in cui il rapporto di lavoro venga costituito in capo all'utilizzatore, tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare l'utilizzatore stesso dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata e tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dall'utilizzatore medesimo.

Articolo 69



Sanzioni

1. La violazione, da parte del somministratore e dell'utilizzatore, delle previsioni di cui agli articoli 61, comma 2, 63, comma 1, e 65, comma 1, nonché, da parte del solo utilizzatore di quelle di cui agli articoli 62, 65, commi 4 e 9, e 66, comma 4, e da parte del solo somministratore, di quella dell'articolo 63, comma 2, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.

Articolo 70

Esclusione del settore pubblico

1. Le disposizioni di questo Capo III non trovano applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni, alle quali è fatto divieto di ricorrere alla somministrazione di lavoro subordinato.

CAPO IV

Lavoro a tempo parziale

Articolo 71

Definizione

1. Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale.

Articolo 72

Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Articolo 73

Lavoro eccedente l'orario concordato e clausole elastiche

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere al lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di ore di lavoro eccedenti l'orario di lavoro concordato in misura non superiore al 50 per cento di quest'ultimo; restano fermi in ogni caso i limiti di durata massima dell'orario di lavoro previsti dal D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e dai predetti contratti. Le ore eccedenti devono



essere retribuite con una maggiorazione non inferiore al 10 per cento della retribuzione oraria globale di fatto fino alla quarantesima ora settimanale, e al 15 per cento dalla quarantesima alla quarantottesima ora settimanale. Le ore eccedenti sono comunque utili ai fini del calcolo degli istituti retributivi indiretti e differiti.

2. Il lavoratore ha la facoltà di rifiutare la richiesta di cui al comma precedente, salvo diversa previsione dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale. Il rifiuto è consentito in ogni caso per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari, di studio o di formazione professionale, e in ogni caso qualora detta richiesta implichi lo svolgimento di prestazioni di lavoro in mesi non lavorati in base all'orario concordato, fatte salve disposizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale. Il legittimo rifiuto del lavoratore non può costituire giustificato motivo soggettivo o oggettivo di licenziamento.
3. I contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale possono autorizzare le parti del contratto di lavoro a tempo parziale indeterminato a pattuire per iscritto clausole elastiche che autorizzino il datore di lavoro, in presenza di comprovate esigenze organizzative o produttive, a fissare unilateralmente, con un preavviso di almeno 15 giorni, modificazioni temporanee della collocazione temporale delle prestazioni lavorative. Il lavoratore può revocare il consenso prestato alla clausola elastica in presenza di comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari, di studio o di formazione professionale. Nel caso in cui non intenda comunque sottostare alla modifica legittimamente disposta dal datore, il lavoratore ha facoltà di recedere con effetto immediato dal contratto, con diritto a ricevere un'indennità la cui misura è fissata dai predetti contratti collettivi, ma che in ogni caso non può essere inferiore a tre mesi della sua retribuzione. Nel caso in cui accetti la modifica, il lavoratore ha diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dagli stessi contratti collettivi.

Articolo 74

Trattamento del lavoratore a tempo parziale

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale ha gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, né deve ricevere un trattamento meno favorevole per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.
2. Il trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato, ove opportuno, in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. I contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale possono comunque modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

Articolo 75

Trasformazione del rapporto



1. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo soggettivo o oggettivo di licenziamento.
2. Le parti possono concordare per iscritto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale utilizzando le procedure di cui all'articolo 2113, ultimo comma, del codice civile
3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. Il diritto di cui al comma 3 è riconosciuto anche nel caso in cui le patologie oncologiche o le gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti riguardino il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.
5. Il diritto di cui al comma 3 è riconosciuto anche al lavoratore o alla lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della L. 5 febbraio 1992, n. 104.
6. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta. Al termine del periodo di congedo il datore di lavoro, su richiesta del lavoratore, è tenuto a ripristinare il rapporto di lavoro a tempo pieno.
7. Il lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, o il cui rapporto si sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Articolo 76

Criteria di computo dei lavoratori a tempo parziale

1. Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono



computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Articolo 77

Sanzioni

1. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alla retribuzione ed al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.
2. Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia del giudice. Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente alla pronuncia, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno pari al 20% della retribuzione stessa.
3. Le ore di lavoro svolte di fatto, eccedenti la percentuale massima consentita ai sensi dell'articolo 73, comma 1, comportano un'ulteriore maggiorazione del 50 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, oltre che l'applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, nel caso di violazione dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro.
4. Il lavoratore a tempo parziale ha il diritto di ottenere, a sua richiesta, il consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto od in parte, delle ore di lavoro eccedenti l'orario concordato fino alla quarantesima ora, svolte in via non meramente occasionale; i contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale possono stabilire criteri e modalità per il suo esercizio.

Articolo 78

Disciplina previdenziale

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del D. L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo ad efficacia generale di livello nazionale dell'ambito di riferimento per i lavoratori a tempo pieno.
2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora



non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS.

3. La retribuzione dei lavoratori a tempo parziale, a valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.
4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e, in proporzione all'orario effettivamente svolto, l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Articolo 79

Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche

1. Le disposizioni del presente Capo IV si applicano anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Restano ferme le eventuali discipline difformi o integrative previste da disposizioni speciali in materia.

CAPO V

Lavoro subordinato occasionale

Art. 80

Definizione e campo di applicazione

1. Il contratto di lavoro subordinato occasionale ha ad oggetto prestazioni di natura meramente occasionale o saltuaria rese dai soggetti di cui al comma 2, nell'ambito:
 - a) dei piccoli lavori di tipo domestico familiare, compresi l'insegnamento privato supplementare, i piccoli lavori di giardinaggio e l'assistenza domiciliare occasionale ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
 - b) della realizzazione da parte di privati di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli di piccola entità;
2. Possono svolgere lavoro subordinato occasionale i seguenti soggetti:
 - a) studenti



- b) inoccupati
- c) pensionati;
- d) disoccupati non percettori di forme previdenziali obbligatorie di integrazione al reddito o di trattamenti di disoccupazione, anche se extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro;

3. Il singolo lavoratore può essere occupato presso lo stesso datore di lavoro, in virtù di uno o più contratti di lavoro subordinato occasionale, per un periodo di tempo complessivamente non superiore a 40 giorni nel corso dell'anno solare, ed i relativi compensi non possono essere superiori a € 2.500.

Articolo 81

Disciplina del lavoro subordinato occasionale

1. I soggetti di cui all'articolo 80, comma 2, interessati a svolgere prestazioni di lavoro subordinato occasionale, comunicano la loro disponibilità ai servizi per l'impiego nell'ambito territoriale di riferimento, o ai soggetti accreditati di cui all'articolo 7 del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. In corrispondenza di tale comunicazione, essi ricevono, a proprie spese, una specifica tessera magnetica, dotata di un codice PIN, e vengono contemporaneamente iscritti in una posizione previdenziale e assicurativa presso l'INPS e l'INAIL.
2. Coloro che intendono ricorrere a prestazioni di lavoro subordinato occasionale devono acquistare presso le rivendite autorizzate una o più schede per prestazioni di lavoro subordinato occasionale, dotate di un codice a barre di riferimento, fornendo i propri dati anagrafici ed il proprio codice fiscale, tramite tessera sanitaria o documento fiscale. Ogni scheda ha un valore nominale di 10 euro, e corrisponde, per tutte le prestazioni di cui all'articolo 80, comma 1, al valore di un'ora lavorativa. Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore, a titolo di compenso dovuto per la prestazione effettuata, un numero di schede corrispondente al numero di ore lavorate.
3. Le rivendite autorizzate, all'atto della presentazione delle schede per l'incasso, le imputano al lavoratore tramite la sua tessera magnetica ed il relativo PIN, e gli corrispondono, per ciascuna di esse, la somma di euro 7,50, versando contemporaneamente per via elettronica all'INPS, a titolo di contributi previdenziali destinati al Fondo pensioni lavoratori dipendenti, di euro 1,30, e all'INAIL, a titolo di contributi per l'assicurazione contro gli infortuni, euro 0,70. Esse trattengono, inoltre, a titolo di rimborso spese per il servizio prestatto, l'importo di euro 0,50.
4. Le somme percepite a titolo di compenso per prestazioni di lavoro subordinato occasionale sono esenti da qualsiasi imposizione fiscale e non incidono sullo stato di disoccupato o inoccupato del lavoratore, il quale non è computato a fini statistici nelle quote degli occupati.
5. Entro sessanta giorni dalla entrata in vigore delle disposizioni contenute nella presente legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua, con apposito decreto, il soggetto concessionario abilitato alla istituzione e gestione delle schede di cui al comma 2, nonché i soggetti autorizzati alla loro vendita e pagamento, regolamentando criteri e modalità per le operazioni di cui al comma 3. Con lo stesso decreto il Ministro dispone le modalità di comunicazione telefonica o elettronica all'INPS, da parte di ciascun datore di lavoro che intenda ricorrere a prestazioni di lavoro subordinato occasionale, della decorrenza e della presumibile durata del singolo contratto, nonché del luogo in cui verranno effettuate le prestazioni.



6. Il valore unitario della scheda di cui al comma 2, e la somma di cui all'articolo 80, comma 3, sono rivalutati annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.
7. Il lavoratore può fare annualmente istanza all'INPS affinché i contributi versati ai sensi del comma 3 siano accreditati presso un altro Fondo da gestito dallo stesso Istituto.

Parte III - Revisione della disciplina di alcuni istituti del rapporto di lavoro

CAPO VI Orario di lavoro

Articolo 82 Durata massima della giornata lavorativa

1. All'art. 4 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, i commi 1 e 2 sono sostituiti dai seguenti:

“ Articolo 4 - Durata massima giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro.

1. Ai sensi dell'art. 36, comma 2, della Costituzione, la durata massima giornaliera dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, è fissata dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, in misura comunque non superiore alle 10 ore, ovvero alle 13 ore per i dirigenti e per i lavoratori addetti alle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni ed integrazioni, alle condizioni ivi previste. I predetti contratti possono prevedere temporanee deroghe a questi limiti in presenza di specifiche esigenze organizzative, produttive e di sicurezza di particolare importanza, tenuto conto dell'interesse dell'impresa o dei terzi, sempre assicurando il rispetto delle esigenze di salute dei lavoratori.

2. I contratti collettivi di lavoro ad efficacia generale di livello nazionale stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro, la cui media, per ogni periodo di sette giorni, non può in ogni caso superare le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

4. I contratti collettivi di lavoro ad efficacia generale possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi. “



2. All'articolo 18 bis del D. Lgs. 9 aprile 2003, n. 66, dopo il comma 2, è inserito il seguente:

“Articolo 18-bis - Sanzioni

Omissis...

2 *bis*. La violazione della disposizione prevista dall'art. 4, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da € 516 a € 2.582 per ogni lavoratore interessato.

Omissis...”.

CAPO VII

Tutele contro i licenziamenti illegittimi

Sezione I

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento individuale illegittimo

Articolo 83

Modifica dell'articolo 18 della L. 20 maggio 1970, n. 300

1. L'art. 18 della L. 20 maggio 1970 n. 300 è sostituito dal seguente:

« Art. 18 - Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo.

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, il regime di tutela nel caso di licenziamento individuale illegittimo è disciplinato dalle disposizioni seguenti.

2. Il giudice ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro con la sentenza con la quale:

a) dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato per ritorsione o in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile;

b) annulla il licenziamento in quanto accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro per insussistenza del fatto contestato, ovvero perché esso non è stato commesso dal lavoratore o comunque non è a lui imputabile, ovvero perché non costituisce infrazione rilevante sul piano disciplinare, ovvero perché rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dell'art. 2106 cod. civ. ovvero sulla base dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili;



c) dichiara inefficace il licenziamento perché intimato in forma orale, o per mancanza della motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, o perché la condotta è stata contestata al lavoratore in modo generico o non immediato, o per violazione della procedura di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. Il giudice, con la sentenza di cui al comma 2, condanna il datore di lavoro anche al risarcimento del danno subito dal lavoratore a causa del licenziamento di cui sia stata accertata l'illegittimità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, maggiorati degli interessi nella misura legale.

4. La contribuzione dovuta ai sensi dell'ultimo periodo del precedente comma è pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dal licenziamento illegittimo e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro.

5. Con la sentenza di cui al secondo comma, il Giudice condanna altresì il datore di lavoro al pagamento di una somma da corrispondere al lavoratore in caso di inosservanza o di ritardo nel procedere all'effettiva reintegrazione. Tale somma non può essere inferiore alla retribuzione globale di fatto dovuta per il periodo di mancata reintegrazione e non è ripetibile anche in caso di successiva riforma del provvedimento di reintegrazione.

6. Il giudice applica la medesima disciplina di cui ai commi 2, 3, 4 e 5 nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero nel caso in cui il licenziamento sia stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile.

7. Nei casi di cui al comma 2, lettera a), il Giudice condanna il datore di lavoro anche al pagamento delle sanzioni di legge previste per l'omessa contribuzione di cui ai commi 3 e 4, nonché al pagamento al Fondo pensioni lavoratori dipendenti di una somma variabile da una a tre mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, sulla base del comportamento da lui mantenuto in relazione al licenziamento, anche in sede processuale, e alla dimensione dell'impresa. Nel caso di licenziamento discriminatorio, il giudice ordina altresì la pubblicazione della sentenza di reintegrazione ai sensi dell'art. 120 del codice di procedura civile.

8. La tutela prevista contro i licenziamenti illegittimi ai sensi del comma 2, lettera a) si applica anche ai dirigenti.

9. Qualora il datore di lavoro occupi fino a 5 dipendenti, nel caso in cui il giudice accerti:



- a) con riferimento al comma 2, lett. b), che il fatto contestato ai fini del licenziamento rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa di particolare gravità, ovvero
- b) con riferimento al comma 2, lett. c), che ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, ma il licenziamento è inefficace per una delle ragioni ivi indicate,

il giudice stesso, valutate ed esplicitate le specifiche condizioni ambientali e relazionali in cui dovrebbe svolgersi il rapporto di lavoro:

1) applica la disciplina reintegratoria di cui ai commi 2, 3, 4 e 5,

oppure

2) condanna il datore di lavoro a reintegrare il lavoratore ai sensi dei commi 2, 3, 4 e 5, o, in mancanza, a versare al lavoratore, a titolo di risarcimento del danno, una somma commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello della sentenza, che non potrà in ogni caso essere inferiore a cinque mensilità della predetta retribuzione, nonché un'ulteriore somma forfettaria pari a 15 mensilità di tale retribuzione.

10. Nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il giudice, acquisite d'ufficio le informazioni e osservazioni delle associazioni sindacali registrate che hanno partecipato alla procedura di cui all'articolo 7 della L. 15 luglio 1966, n. 604:

a) applica la disciplina reintegratoria di cui ai commi 2, 3, 4 e 5 nell'ipotesi in cui accerti l'insussistenza delle ragioni poste a base del licenziamento ai sensi dell'art. 3 della L. 15 luglio 1966, n. 604;

b) nelle altre ipotesi in cui accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, o nel caso in cui il datore di lavoro non dimostri di non poter ragionevolmente utilizzare il dipendente interessato in altre mansioni equivalenti o, in mancanza, inferiori, col limite del rispetto della dignità del lavoratore, può, tenuto conto della capacità economica del datore di lavoro:

1) applicare la disciplina reintegratoria di cui ai commi 2, 3, 4 e 5;

2) in alternativa, e con obbligo di specifica motivazione di tale scelta, dichiarare risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di quarantotto (ovvero tra un minimo di sei e un massimo di trentasei per i datori di lavoro che occupino fino a dieci dipendenti) mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

c) qualora, nel corso del giudizio, accerti che il licenziamento è stato determinato dalle ragioni di cui al comma 2 o al comma 6, applicare le relative tutele.

11. Ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria di cui alla lettera b), n. 2) del precedente comma, il giudice tiene conto oltre che della capacità economica dell'impresa, delle condizioni sociali e familiari del lavoratore nonché di quelle del mercato locale del lavoro, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione.

12. In tutti i casi in cui il giudice abbia ordinato, ai sensi dei commi che precedono, la reintegrazione, al lavoratore è data la facoltà, fermo restando il diritto al risarcimento del danno, di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina



la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione. Salvo il caso in cui il lavoratore abbia richiesto la predetta indennità sostitutiva, il rapporto di lavoro si intende risolto qualora non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro.

13. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.

14. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22 della legge 20 maggio 1970, n. 300, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

15. L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile. L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

16. Il lavoratore che intenda agire in giudizio al fine di ottenere il provvedimento di cui al comma 2, è tenuto ad esperire preventivamente il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c.

17. Nei casi di condanna del datore di lavoro alla trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, di cui all'articolo 56, si applicano i commi 3 e 4 del presente articolo. I medesimi effetti valgono anche, nell'ambito della somministrazione di lavoro, nei casi di condanna alla trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato nei confronti dell'utilizzatore o del somministratore, di cui all'articolo 68, commi 1 e 2.

18. Il presente articolo, ad eccezione dei commi 10, 11 e 17, si applica anche ai lavoratori dipendenti dalle pubbliche amministrazioni

Articolo 84

Modifica dell'articolo 7 della L. 15 luglio 1966, n. 604

1. L'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

« Articolo 7.

1. Il datore di lavoro che intenda effettuare un licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3, è tenuto a darne comunicazione preventiva per iscritto al lavoratore, alla RUS o alla RSA, nonché alle rispettive associazioni sindacali registrate di categoria di livello territoriale. In mancanza della RUS o delle RSA la comunicazione deve essere effettuata alle



associazioni sindacali registrate di categoria di livello territoriale aderenti alle associazioni sindacali registrate di livello confederale maggiormente rappresentative. Tale comunicazione può essere effettuata per il tramite dell'associazione registrata di livello territoriale alla quale il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato.

2. La comunicazione di cui al comma precedente deve essere contestualmente inviata anche alla DTL del luogo in cui il lavoratore effettua la prestazione.

3. Nella comunicazione il datore di lavoro deve indicare puntualmente i fatti e i motivi per cui intende procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, le ragioni tecnico-produttive per cui risulta impossibile adibire il lavoratore a differenti mansioni, nonché le misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

4. La Direzione territoriale, entro sette giorni dalla ricezione della comunicazione, convoca per un incontro davanti alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile il datore di lavoro ed il lavoratore, nonché i soggetti sindacali di cui al comma 1. Per quanto riguarda il lavoratore, la convocazione si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio da lui indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato al datore di lavoro, ovvero quando è consegnata nelle sue mani previa sottoscrizione per ricevuta.

5. Le parti possono essere assistite da rappresentanti delle associazioni sindacali registrate cui sono iscritte o conferiscono mandato, oppure da un componente della RUS o di una RSA, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

6. Durante la procedura le parti e i rappresentanti sindacali esaminano e discutono i contenuti della comunicazione del datore di lavoro, e procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso ovvero percorsi di riqualificazione e ricollocazione del lavoratore o altre misure sociali di accompagnamento. La procedura si conclude entro venti giorni dalla data del primo incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, ritengano di proseguire la discussione per il raggiungimento di un accordo. Se il tentativo di conciliazione fallisce o, comunque, decorso il predetto termine di 20 giorni, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

7. La mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 del codice di procedura civile.

8. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) e, oltre alle specifiche misure sociali concordate con il datore di lavoro, può essere previsto, al fine di favorire la ricollocazione professionale del lavoratore, il suo affidamento ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

9. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione è valutato dal giudice anche ai fini dell'applicazione dell'articolo 92 del codice di procedura civile.

10. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 4, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.

Sezione II

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento collettivo illegittimo

Articolo 85

Modifica dell'articolo 4 della L. 23 luglio 1991, n. 223



1. L'articolo 4 della L. 23 luglio 1991, n. 223 è sostituito dal seguente:

« Articolo 4 – Procedure per il licenziamento collettivo.

1. L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'articolo 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare la procedura di licenziamento collettivo ai sensi del presente articolo, onde attuare la riduzione o trasformazione di attività o lavoro di cui all'art. 24 della presente legge.

2. Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle RUS o alle RSA, nonché alle rispettive associazioni sindacali registrate di livello territoriale. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni sindacali registrate di livello territoriale afferenti alle associazioni sindacali registrate di livello confederale maggiormente rappresentative. Tale comunicazione può essere effettuata per il tramite dell'associazione sindacale registrata di livello territoriale alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

3. La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi e produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare in tutto o in parte, il licenziamento collettivo; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di riduzione del personale; delle misure del piano sociale progettate per fronteggiare le conseguenze sul piano occupazionale e sociale della attuazione dei licenziamenti programmati; del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva. Alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento dell'INPS a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'articolo 5, comma 4, di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti.

4. Copia della comunicazione di cui al comma 2 e della ricevuta del versamento di cui al comma 3 devono essere contestualmente inviate alla Direzione territoriale del lavoro (DTL) territorialmente competente.

5. Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, a richiesta della RSU o delle RSA o delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati, enucleate dall'impresa nel piano sociale. I rappresentanti sindacali dei lavoratori possono farsi assistere, ove lo ritengano opportuno, da esperti.

6. La procedura di cui al comma 5 deve essere esaurita entro quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. Quest'ultima dà alla DTL comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori.

7. Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il Direttore della DTL convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle materie di cui al comma 5, anche formulando proposte per la



realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro trenta giorni dal ricevimento da parte della DTL della comunicazione dell'impresa prevista al comma 6.

8. Qualora il numero dei lavoratori interessati dalle procedure di licenziamento collettivo sia inferiore a dieci, i termini di cui ai commi 6 e 7 sono ridotti alla metà.

9. Siglato l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa, trasmette tempestivamente alla DTL il piano sociale, da essa predisposto ed eventualmente approvato nell'ambito del predetto accordo, e successivamente ha facoltà di licenziare gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi, l'elenco dei lavoratori licenziati con l'indicazione per ciascun soggetto del nominati del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto alla DTL competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2.

10. Nel caso in cui l'impresa rinunci a licenziare i lavoratori o ne licenzi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione di cui al comma 2, la stessa procede al recupero delle somme pagate in eccedenza rispetto a quella dovuta ai sensi dell'articolo 5 comma 4, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS da effettuarsi con il primo versamento utile successivo alla data di determinazione del numero dei lavoratori licenziati.

11. Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire anche in deroga al secondo comma dell'articolo 2103 del codice civile la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.

12. Le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo. Gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo.

13. I lavoratori ammessi al trattamento di cassa integrazione, al termine del periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale, rientrano in azienda.

14. Il presente articolo non trova applicazione nel corso di eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali e saltuarie, nonché per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato.

15. Nei casi in cui l'eccedenza riguardi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni la competenza a promuovere l'accordo di cui al comma 7 spetta rispettivamente al direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione ovvero al Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Agli stessi vanno inviate le comunicazioni previste dal comma 4.

15-bis. Gli obblighi di informazione, consultazione e comunicazione devono essere adempiuti indipendentemente dal fatto che le decisioni relative all'apertura delle procedure di cui al presente articolo siano assunte dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli. Il datore di lavoro che viola tali obblighi non può eccepire a propria difesa la mancata trasmissione, da parte dell'impresa che lo controlla, delle informazioni relative alla decisione che ha determinato l'apertura delle predette procedure.

15-ter. Il piano sociale di cui ai commi 3, 5 e 9 deve prevedere, in tutto o in parte, le seguenti misure a carico dell'impresa in favore dei lavoratori licenziati:

a) ricollocazione in imprese collegate;



- b) attività formative o di riqualificazione professionale;
- c) affidamento a enti specializzati per l'outplacement;
- d) copertura aggiuntiva alla Naspi per ulteriori periodi rispetto alla durata legale;
- e) misure di accompagnamento alla pensione;

16. Sono abrogati gli articoli 24 e 25 della legge 12 agosto 1977, n. 675 le disposizioni del decreto-legge 30 marzo 1978, n. 80 convertito, con modificazioni della legge 26 maggio 1978 n. 215, ad eccezione dell'articolo 4-bis nonché il decreto legge 13 dicembre 1978, n. 795 convertito con modificazioni dalla legge 9 febbraio 1979, n. 36. »

Articolo 86

Modifica dell'articolo 5 della L. 23 luglio 1991, n. 223

1. L'articolo 5 della L. 23 luglio 1991, n. 223 è sostituito dal seguente:

« Articolo 5 - Criteri di scelta dei lavoratori ed oneri a carico delle imprese.

1. L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive, ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero in mancanza di questi contratti nel rispetto dei seguenti criteri in concorso tra loro;

- a) carichi di famiglia;
- b) anzianità;
- c) esigenze tecnico produttive ed organizzative.

2. Nell'operare la scelta dei lavoratori da licenziare l'impresa è tenuta al rispetto dell'articolo 9 ultimo comma, del D. L. 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, nella L. 25 marzo 1983, n. 79. L'impresa non può altresì licenziare una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione.

3. Il giudice, acquisite d'ufficio le informazioni e osservazioni delle associazioni sindacali registrate che hanno partecipato alla procedura di cui all'articolo 4, emette sentenza con la quale applica la disciplina reintegratoria di cui all'articolo 18, commi 2, 3, 4 e 5 della L. 20 maggio 1970, n. 300 nelle seguenti ipotesi:

- a) nel caso in cui accerti l'insussistenza dei fatti e dei motivi dichiarati dall'impresa in occasione della procedura, ai sensi dell'art. 4, comma 3, e posti a fondamento della riduzione o trasformazione di attività o lavoro;
- b) nel caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12;
- c) nel caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1 del presente articolo;
- d) nel caso in cui l'impresa abbia proceduto ad effettuare i licenziamenti senza aver trasmesso il piano sociale alla DTL competente, ai sensi dell'art. 4, comma 9;
- e) nel caso in cui il licenziamento dei singoli lavoratori sia intimato senza l'osservanza della forma scritta.

3 bis. Decorsi tre mesi dal licenziamento collettivo, qualora la DTL competente accerti l'inadempimento totale o parziale del piano sociale, il Direttore dell'Ufficio medesimo ordina



all'impresa, con provvedimento motivato, l'esecuzione specifica delle misure mancanti, nonché il pagamento di una sanzione amministrativa a favore del Fondo pensioni lavoratori dipendenti di importo variabile da 1000 a 5000 euro per ciascun lavoratore licenziato. In mancanza di ottemperanza al suddetto provvedimento, si applica l'art. 650 codice penale.

3 ter. Ai fini dell'impugnazione del licenziamento si applicano le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

4. Per ciascun lavoratore licenziato l'impresa è tenuta a versare alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali, di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88, in trenta rate mensili, una somma pari a sei volte il trattamento mensile iniziale NASPI spettante al lavoratore. Tale somma è ridotta alla metà quando la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'articolo 4, comma 9, abbia formato oggetto di accordo sindacale.

5. L'impresa che, secondo le procedure determinate dalla Commissione regionale per l'impiego, procuri offerte di lavoro a tempo indeterminato aventi le caratteristiche di cui all'articolo 9 comma 1, lettera b), non è tenuta al pagamento delle rimanenti rate relativamente ai lavoratori che perdano il diritto al trattamento NASPI in conseguenza del rifiuto di tali offerte ovvero per tutto il periodo in cui essi accettando le offerte procurate dalla impresa abbiano prestato lavoro. Il predetto beneficio è escluso per le imprese dello stesso o diverso settore di attività che al momento del licenziamento presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa disposta ad assumere, ovvero risultino con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

6. Qualora il lavoratore venga licenziato dopo la fine del dodicesimo mese successivo a quello di emanazione del decreto di cui all'articolo 2, comma 1, e la fine del dodicesimo mese successivo a quello del completamento del programma di cui all'articolo 1, comma 2, nell'unità produttiva in cui il lavoratore era occupato, la somma che l'impresa è tenuta a versare ai sensi del comma 4 del presente articolo è aumentata di cinque punti percentuali per ogni periodo di trenta giorni intercorrente tra l'inizio del tredicesimo mese e la data di completamento del programma. Nel medesimo caso non trova applicazione quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 2 della L. 8 agosto 1972, n. 464.

7. L'impresa che nei dodici mesi successivi alla conclusione della procedura intenda assumere a tempo indeterminato, ovvero convertire a tempo indeterminato un rapporto di lavoro a termine, per mansioni o posizioni di lavoro fungibili con quelle di taluno dei lavoratori licenziati ai sensi della presente disciplina è tenuta, anche in assenza di richiesta dei medesimi lavoratori, ad offrire loro tale posizione mediante comunicazione a mezzo raccomandata. L'offerta si intende rifiutata ove il lavoratore non provveda ad accettarla con comunicazione inviata entro sette giorni dal ricevimento della proposta. Il lavoratore che intenda accettare l'offerta ha diritto a posporre l'avvio del nuovo rapporto di lavoro al termine dell'eventuale periodo di preavviso che abbia l'obbligo di dare presso altro datore di lavoro.

8. Ai fini dell'esercizio dei diritti connessi alla disciplina di cui alla presente legge e dell'eventuale impugnazione del licenziamento, il lavoratore ha diritto di ottenere dal datore di lavoro e dalle amministrazioni competenti ogni documento relativo alla procedura, ivi compresi quelli di cui all'art. 4, comma nono, nonché ogni documento e informazione relativi alle assunzioni effettuate dal datore di lavoro nei dodici mesi successivi al licenziamento. La mancata cooperazione del



datore di lavoro all'esercizio del diritto di informazione di cui alla presente disposizione viene valutata dal giudice ai fini della prova dei fatti controversi e del regolamento delle spese di giudizio».

Articolo 87

Modifica dell'articolo 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223

1. L'articolo 24, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è sostituito dal seguente:

« Articolo 24 – Norme in materia di riduzione di personale.

1. Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12, 15-bis e 15-ter, e all'articolo 5, ad eccezione del comma 6, si applicano alle imprese che occupino più di dieci dipendenti, compresi i dirigenti, e che, a causa di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione. Ai licenziamenti di cui al primo periodo sono equiparate le dimissioni incentivate e le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro, riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione»

Capo VIII

Tutele del lavoratore negli appalti e nei processi di articolazione dei processi produttivi di beni o servizi.

Articolo 88

Divieto di interposizione illecita

1. Salvo il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato ai sensi e nei limiti della disciplina degli articoli 61 e seguenti della presente legge, è vietato il diretto utilizzo di lavoratori dipendenti di soggetti terzi, mediante la stipulazione di contratti di appalto, di subappalto, accordi di distacco o con l'utilizzo di qualsiasi altra figura contrattuale o accordo commerciale.
2. L'utilizzazione diretta dei lavoratori si verifica quando il soggetto interponente esercita un ruolo esclusivo o prevalente con riguardo alla organizzazione e direzione del prestatore o dei prestatori di lavoro. Si ritiene in ogni caso prevalente il ruolo dell'interponente quando l'appaltatore o l'interposto si limiti a svolgere le attività amministrative ed operative necessarie alla messa a disposizione del personale, ivi compresa l'eventuale organizzazione in turni e la sostituzione di personale assente. Il ruolo prevalente dell'interponente non è escluso dall'esercizio, da parte dell'interposto o di personale che da lui dipenda, di poteri gerarchici e direttivi nei confronti degli altri lavoratori, quando per la natura della prestazione, per le sue modalità organizzative, per i rapporti intercorrenti tra il personale dell'interponente e il personale direttivo dell'interposto, non risulti un effettivo ruolo organizzativo del soggetto interposto e l'utilizzo da parte di questo di un significativo know-how di impresa.



3. Nell'accertamento delle condizioni di cui al comma precedente, il giudice può assegnare valore di presunzione dell'interposizione all'assenza, per quanto riguarda l'interposto, di una significativa autonoma struttura di impresa rispetto al personale impiegato nell'opera o nel servizio, alla ridotta dimensione o ridotta capitalizzazione dell'impresa, all'eventuale rapporto di monocommittenza con l'interponente, alla presenza di rapporti di dipendenza economica, finanziaria o di controllo con l'interponente, all'assenza di caratteristiche di significativa specializzazione dell'opera o del servizio resi rispetto alle attività rientranti nel ciclo produttivo del committente o interponente.
4. In caso di utilizzazione diretta ai sensi dei commi precedenti, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, promosso anche soltanto nei confronti del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 68, comma 4, della presente legge.
5. Le disposizioni di questo articolo si applicano anche nell'ipotesi in cui l'affidamento a terzi di un'opera o un servizio, pure in assenza di utilizzazione diretta dei lavoratori ai sensi dei commi precedenti, avvenga in violazione della disciplina del contratto collettivo di lavoro applicabile all'impresa che dispone l'affidamento a terzi.
6. Quando l'interponente è una pubblica amministrazione, si applicano le disposizioni del presente articolo, ad esclusione della possibilità di ottenere una sentenza di accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato in capo all'amministrazione interponente. Il lavoratore ha invece diritto a ricevere:
 - a) per il periodo di effettivo impiego, le differenze relative a tutti i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi applicabili all'amministrazione interponente, la quale è tenuta altresì al versamento dei relativi contributi previdenziali all'Istituto nazionale di Previdenza Sociale, gestione rapporti di lavoro privato;
 - b) una somma pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, a titolo di risarcimento del danno per la perdita del posto di lavoro, salvo che l'amministrazione interponente provi il minore danno subito dal lavoratore.
7. In caso di condanna della pubblica amministrazione ai sensi del comma precedente, si applicano le disposizioni in materia di responsabilità amministrativa e dirigenziale del dirigente che ha causato la violazione, al quale vanno tempestivamente applicate le sanzioni previste in relazione alle responsabilità accertate.

Articolo 89

Trattamenti dei dipendenti negli appalti in situazione di dipendenza economica

1. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo precedente, ogni qualvolta un'impresa affidi ad altra impresa la realizzazione di una fase o porzione del proprio ciclo produttivo, mediante un contratto di appalto o di altro tipo, in base al quale l'affidatario operi in condizione di dipendenza economica nei confronti dell'affidante, questi ultimi sono obbligati solidalmente a riconoscere ai lavoratori dell'affidatario trattamenti economici e normativi non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi ad efficacia generale applicabili all'affidante.
2. Ai fini del comma precedente, si considera operante in condizione di dipendenza l'affidatario che esegue a favore dell'affidante, anche con più relazioni contrattuali distinte nel tempo, un'opera o



servizio di durata complessiva pari o superiore a sei mesi nell'arco di un anno e il cui corrispettivo costituisca almeno il 75% dei corrispettivi complessivi percepiti nell'anno dall'affidatario. Ai fini dei limiti indicati nel periodo precedente, si sommano i periodi di attività svolti per più imprese ed i corrispettivi percepiti da più imprese, quando queste appartengano al medesimo gruppo di imprese o siano comunque in situazione di collegamento o controllo.

3. Le disposizioni che precedono si applicano anche quando l'affidante è una pubblica amministrazione.

Articolo 90

Norme in materia di solidarietà negli appalti.

1. Fermo quanto disposto dagli articoli 88 e 89, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente, imprenditore o altro soggetto privato o pubblica amministrazione, è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché a versare i contributi previdenziali, i premi assicurativi, i contributivi agli enti bilaterali, ivi compresa la Cassa edile, ai fondi sanitari e ai fondi di previdenza complementare dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili.

2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano in ogni caso nel quale i lavoratori sono impiegati nello svolgimento di un'opera o un servizio, con organizzazione dei mezzi e con gestione a rischio dell'impresa obbligata al loro compimento, indipendentemente dalla qualificazione data dalle parti alla relazione contrattuale tra di esse instaurata, e comunque in ogni caso nel quale i lavoratori sono utilizzati indirettamente e non occasionalmente per la realizzazione di una fase o porzione del ciclo produttivo di un'impresa terza, anche di carattere accessorio o riguardante funzioni logistiche e di trasporto. Le medesime disposizioni si applicano altresì ai rapporti di affiliazione commerciale, a favore dei lavoratori impiegati dall'affiliato.

3. Le disposizioni di cui al primo comma si applicano ai lavoratori utilizzati non occasionalmente per la realizzazione dell'opera o del servizio indipendentemente dalla qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato, di collaborazione autonoma coordinata e continuativa ovvero autonomo o professionale direttamente connessa all'oggetto dell'opera o del servizio.

4. I contratti collettivi di lavoro ad efficacia generale di livello nazionale, del settore delle imprese appaltatrici, possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti. Essi possono altresì disporre che non si applichi la disposizione sulla responsabilità solidale di cui al comma primo, alla condizione che istituiscano forme alternative assicurative o mutualistiche in grado di garantire effettivamente ai lavoratori impiegati negli appalti la soddisfazione dei diritti previsti dal medesimo comma primo, con diritto di rivalsa nei confronti del datore di lavoro inadempiente.

5. La gestione della raccolta dei premi o contributi, delle prestazioni di garanzia per i lavoratori e delle azioni di rivalsa ai sensi del comma precedente, è affidata al Fondo di Garanzia istituito



presso l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS) ai sensi del d.lgs. 27 gennaio 1992, n. 80, sulla base di convenzioni stipulate con le parti firmatarie dei relativi contratti collettivi di lavoro, approvate con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le quali devono escludere oneri aggiuntivi per l'Istituto medesimo e prevedere l'erogazione delle prestazioni nei limiti della disponibilità finanziaria garantita dai premi o contributi dei singoli settori. I contratti collettivi di cui al comma precedente possono prevedere l'istituzione di comitati di rappresentanza delle parti sociali per la verifica della gestione dei fondi e delle prestazioni da parte dell'INPS, escludendo qualsiasi compenso per coloro che ne siano chiamati a far parte.

6. Ove gli strumenti di garanzia istituiti ai sensi del comma quarto, ultimo periodo, non consentano al lavoratore la soddisfazione dei propri diritti entro sei mesi dalla attivazione della relativa procedura, egli potrà comunque agire nei confronti del committente ai sensi del primo comma.

7. Fermo restando quando previsto dagli articoli 18 e 19 del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, le disposizioni di cui al comma primo non trovano applicazione qualora il committente sia una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale.

8. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso in cui l'appaltatore o il subappaltatore sia stabilito al di fuori del territorio nazionale.

Articolo 91

Tutele dell'occupazione in caso di successione negli appalti

1. In caso di subentro di un nuovo appaltatore nello svolgimento di un'opera o di un servizio, e salvo che un contratto collettivo ad efficacia generale applicabile a entrambe le imprese appaltatrici, cessante e subentrante, preveda una diversa specifica procedura di consultazione sindacale, il committente, anche pubblica amministrazione, l'appaltatore cessante e l'appaltatore subentrante sono tenuti a darne comunicazione per iscritto, almeno quarantacinque giorni prima della scadenza del precedente appalto, alle RUS ovvero alle RSA costituite nelle imprese uscente e subentrante, nonché alle associazioni sindacali registrate dei lavoratori che hanno stipulato il contratto o i contratti collettivi ad efficacia generale applicati nelle stesse imprese uscente e subentrante. L'informazione deve essere indirizzata alle strutture territoriali delle citate associazioni, ovvero a quelle nazionali quando l'appalto riguardi opere o servizi che si svolgono in più di una regione.
2. L'informazione di cui al comma precedente deve riguardare: a) la data della successione nell'appalto; b) le eventuali modifiche del capitolato di appalto riguardanti gli assetti produttivi o organizzativi dell'opera; c) gli organici, distinti per professionalità e livelli di inquadramento, del personale occupato dall'impresa uscente, ivi compreso quello impiegato con contratti di lavoro temporanei, diretti o somministrati, e di collaborazione autonoma anche a progetto, e di quello che sarà occupato dall'impresa subentrante; d) i trattamenti economici e normativi che saranno applicati dall'impresa subentrante; e) le misure programmate per la tutela dell'occupazione del personale già occupato nell'appalto programmate dall'impresa subentrante, ivi compreso il piano di assunzioni di tale personale, e dall'impresa uscente.
3. Su richiesta scritta dei soggetti sindacali di cui al comma 1, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma primo, il committente, l'appaltatore cessante e l'appaltatore subentrante sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta

richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.

4. Il mancato rispetto degli obblighi previsti dai commi precedenti costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e comporta, nel caso di responsabilità del committente per tale condotta, il diritto dei lavoratori già impiegati nell'appalto di agire direttamente nei suoi confronti per il pagamento delle retribuzioni perse e di ogni risarcimento del danno per il periodo successivo alla cessazione dell'appalto.
5. L'appaltatore subentrante ha l'obbligo di assumere i dipendenti già occupati nell'appalto, ove ciò sia previsto e nei limiti dettati dai contratti collettivi ad efficacia generale applicabili a entrambe le imprese o dal capitolato di appalto. In ogni caso di violazione dell'obbligo di assunzione da parte dell'impresa appaltatrice subentrante dei lavoratori già occupati nell'appalto, da qualunque fonte previsto, il lavoratore interessato ha diritto di agire per la costituzione del rapporto di lavoro in capo alla stessa impresa e per il risarcimento di ogni danno subito per effetto di tale inadempimento.
6. Negli appalti assoggettati alla disciplina del D. Lgs. 12 aprile 2006, n. 163, il committente pubblico, o comunque tenuto al rispetto di tale disciplina, deve inserire nel bando di gara, nel capitolato e nel contratto di appalto l'obbligo per l'aggiudicatario di garantire la continuità dell'occupazione dei lavoratori già impiegati nell'appalto, eventualmente in proporzione alla diversa configurazione dell'opera o del servizio rispetto al precedente capitolato, quando ciò sia funzionale a garantire gli scopi e la continuità del servizio, nonché la qualità del medesimo dal punto di vista delle prestazioni di lavoro necessarie per il suo svolgimento. Per l'adempimento dell'obbligo di cui al presente comma possono essere previste misure dirette a ridurre gli oneri per l'appaltatore subentrante, anche tramite contratto collettivo ad efficacia generale stipulato dalle associazioni registrate di cui al comma 1, nel corso della consultazione di cui al comma 3. L'obbligo di cui all'art. 118, sesto comma del D. Lgs. 12 aprile 2006, n. 163, comprende il rispetto delle clausole sugli obblighi di assunzione dei lavoratori già impiegati nell'appalto.
7. Nei casi in cui non operino gli obblighi di cui ai commi quinto e sesto, e salvo quanto previsto dal comma decimo, le misure di tutela dell'occupazione dei lavoratori già impiegati nell'appalto potranno essere stabilite tramite contratto collettivo ad efficacia generale stipulato dalle associazioni registrate di cui al comma 1, nel corso della consultazione di cui al comma 3. Nel caso in cui tale contratto preveda la cessazione del rapporto intercorrente con l'appaltatore uscente e il differimento temporale dell'assunzione da parte dell'appaltatore subentrante, i lavoratori già impiegati nell'appalto da non meno di quattro mesi prima della sua cessazione avranno in ogni caso diritto a godere dei benefici della Nuova Assicurazione Sociale Per l'Impiego (NASPI), anche in assenza dei requisiti contributivi previsti dalla legge.
8. In ogni caso, il lavoratore che risulti disoccupato per effetto della cessazione dell'appalto ha diritto di precedenza, per i dodici mesi successivi, nelle assunzioni effettuate da parte dell'appaltatore subentrante, per mansioni analoghe o equivalenti, per il medesimo appalto e nell'ambito della relativa provincia. I contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale o locale, possono disciplinare le modalità operative con le quali si esercita il diritto di precedenza, anche attraverso la costituzione di bacini professionali settoriali o territoriali cui le imprese appaltatrici sono tenute a rivolgersi.
9. Lo svolgimento della procedura di cui ai commi da primo a terzo del presente articolo tiene luogo per l'appaltatore uscente dell'adempimento degli obblighi di cui agli artt. 4, 5 e 24 della l. 23 luglio 1991, n. 223. La mancata prosecuzione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro in capo



all'appaltatore subentrante non costituisce di per sé giustificazione per il licenziamento individuale o collettivo dei lavoratori interessati, quando gli stessi possano essere reimpiegati su altri appalti o comunque su altre unità produttive. Ove tale reimpiego sia possibile in relazione all'acquisizione da parte dell'impresa, entro i successivi dodici mesi, di nuove commesse d'appalto di opere o servizi, le misure di tutela totale o parziale della continuità dell'occupazione potranno essere concordate tramite contratto collettivo ad efficacia generale stipulato dalle associazioni registrate di cui al comma 1, nel corso della consultazione di cui al comma 3. Nel caso in cui tale contratto preveda la risoluzione del rapporto di lavoro, con impegno alla riassunzione da parte della stessa impresa nel momento di acquisizione delle nuove commesse d'appalto di opere o servizi, per i lavoratori interessati si applicheranno le disposizioni di cui al comma settimo, secondo periodo.

10. La disciplina delle disposizioni che precedono si applica ai casi di successione negli appalti non qualificabili come trasferimento d'azienda. Ove l'appaltatore subentrante succeda nella titolarità e nella gestione di un'attività economica organizzata si applica la disciplina di cui agli articoli 47, L. 28 dicembre 1990, n. 428 e 2112 del codice civile. Tali ultime disposizioni trovano applicazione anche nell'ipotesi di successione di imprese in un appalto di opere o servizi, quando l'appaltatore subentrante si avvalga, con qualsiasi modalità negoziale o amministrativa, di beni e attrezzature di proprietà del committente o utilizzate dal precedente appaltatore, anche laddove questi nel loro complesso non costituiscano un'entità economica organizzata funzionalmente autonoma.
11. In ogni caso di successione dell'impresa in un appalto di opere o servizi, identificabile o meno come trasferimento d'azienda, è sempre fatto salvo, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 2112, il diritto del lavoratore a opporsi alla successione del rapporto di lavoro in capo alla subentrante e di rimanere alle dipendenze dell'impresa appaltatrice cessante.
12. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in quanto compatibili, alla prosecuzione di una attività imprenditoriale da parte di una nuova impresa quando l'impresa appaltatrice sia assoggettata a sequestro o confisca da parte dell'autorità giudiziaria.

Capo IX

Tutele del lavoratore nei trasferimenti d'azienda

Articolo 92

Riforma dell'art. 2112 del Codice civile

All'articolo 2112 del codice civile, gli ultimi quattro commi sono sostituiti dai seguenti:

«Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, territoriale ed aziendale vigenti presso il cedente alla data del trasferimento fino alla loro rispettiva scadenza, ove complessivamente più vantaggiosi per il lavoratore. Successivamente il rapporto di lavoro sarà disciplinato dai contratti collettivi ad efficacia generale applicabili al cessionario.



Ferma restando la facoltà del cedente o del cessionario di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo o di licenziamento collettivo, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé il motivo economico che possa giustificarli. Nel caso in cui il trasferimento riguardi solo un'articolazione dell'azienda, identificata ai sensi del comma seguente, possono essere inclusi nel trasferimento soltanto i lavoratori in essa incardinati da almeno 12 mesi, salvo diversa previsione dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello aziendale. In questi casi, fatto salvo quanto previsto dal precedente comma, qualora le condizioni di lavoro subiscano una sostanziale modifica nel corso dei 18 mesi successivi al trasferimento, i lavoratori interessati possono richiedere in via giudiziale il ripristino del loro rapporto di lavoro con il cedente, il quale è tenuto a riammetterli al lavoro e ad assicurare loro il precedente trattamento economico e normativo, nonché a corrispondere una somma, determinata equitativamente dal giudice, a titolo di risarcimento per l'eventuale danno subito in ragione delle differenze tra quest'ultimo trattamento e quello da loro percepito presso il cessionario.

Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, in quanto tale preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità, a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato, ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Il trasferimento può riguardare anche una articolazione funzionalmente autonoma della predetta attività, avente le medesime caratteristiche di cui al periodo precedente.

Nel caso in cui il cedente stipuli con il cessionario un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando l'articolazione dell'attività che è stata oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore si applicano le disposizioni di cui agli articoli 88 e seguenti della Legge denominata “Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori”»

Capo X

Disposizioni per assicurare l'effettività della tutela dei diritti dei lavoratori

Articolo 93

Nuove norme in materia di processo del lavoro e di conciliazione e arbitrato nelle controversie di lavoro

=

1. All'art. 409 del codice di procedura civile vengono apportate le seguenti modifiche:
 - a. a) nel titolo è soppressa la parola ‘individuali’;
 - b. b) al primo comma sono aggiunti i seguenti numeri:
 - 6.6) rapporti di lavoro dei soci di cooperative di produzione e lavoro, anche quando per la definizione della controversia è necessario decidere questioni attinenti al rapporto associativo;
 - 7.7) le controversie di cui all'articolo 22, comma 1, della Legge denominata “Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori”
 - 8.
- c) dopo il primo comma è aggiunto il seguente comma:



«2. La competenza per le controversie in materia di rappresentanza sindacale, contrattazione collettiva, contratti collettivi e accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi è devoluta al giudice del lavoro.»

2. Al primo comma dell'art. 410 del codice di procedura civile, davanti alla parola iniziale 'Chi' sono inserite le seguenti parole:

« 1. Relativamente ai rapporti previsti dall'articolo 409, comma 1, la conciliazione può essere svolta presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale. In mancanza delle predette previsioni dei contratti collettivi,»

3. All'art. 420 del codice di procedura civile vengono apportate le seguenti modifiche:

a) Il primo comma è sostituito dal seguente:

« 1. Nell'udienza fissata per la discussione della causa il giudice interroga liberamente le parti presenti, tenta la conciliazione della lite e, ove lo ritenga opportuno, formula alle parti una proposta transattiva o conciliativa. La mancata comparizione personale delle parti costituisce comportamento valutabile dal giudice ai fini del giudizio. Le parti possono, se ricorrono gravi motivi, modificare le domande, eccezioni e conclusioni già formulate, previa autorizzazione del giudice.»

b) Dopo il dodicesimo comma sono aggiunti i seguenti commi:

«13. Alla trattazione delle controversie aventi per oggetto l'impugnazione del licenziamento con domanda di reintegrazione nel posto di lavoro devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze.

14. I capi degli uffici giudiziari vigilano sull'osservanza delle disposizioni di cui al comma precedente».

4. L'articolo 412 del codice di procedura civile è sostituito dal seguente:

«Art. 412 – Arbitrato in materia di lavoro previsto dalla contrattazione collettiva.

1. Nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 409, comma 1, le parti possono convenire di risolvere le controversie che non attengano a diritti indisponibili tramite arbitrato secondo diritto soltanto presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale».

5. All'articolo 413 del codice di procedura civile, il terzo comma è sostituito dal seguente:

«3. Ove il lavoratore sia convenuto in giudizio da parte del datore di lavoro, o da ogni altro soggetto, è sempre competente il giudice nella cui circoscrizione egli ha la residenza o il domicilio»

6. Le disposizioni degli articoli 410, 411 e 420 del codice di procedura civile si applicano anche alle controversie di cui all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

7. All'art. 700 del codice di procedura civile dopo il primo comma è aggiunto il seguente comma:

«2. Nelle controversie di lavoro promosse dal lavoratore aventi ad oggetto l'impugnazione del licenziamento, il pregiudizio imminente e irreparabile deve ritenersi presunto. L'eventuale giudizio



di merito consequenziale deve essere comunque deciso dal giudice entro un anno dalla sua data di inizio, salvo il caso di particolare complessità delle questioni di fatto e di diritto. La presunzione del primo periodo vale anche nel caso di controversie in materia di trasferimento del lavoratore e di quelle relative alla trasformazione dei contratti di lavoro flessibile in contratti di lavoro subordinato».

8. All'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, le parole: «ai sensi degli articoli 185, 410 e 411» sono sostituite dalle seguenti: «ai sensi degli articoli 185, 410 e 420».

Articolo 94

Nuova disciplina del regime delle spese nelle cause di lavoro

1. Nell'articolo unico, primo comma, della legge 2 aprile 1958, n. 319, le parole «fatto salvo quanto previsto dall'articolo 9, comma 1-bis, del DPR 30 maggio 2002, n. 115» sono abrogate. Il comma 1-bis dell'art. 9 del Decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115, è abrogato.

2. All'articolo 92 del codice di procedura civile, sono aggiunti i seguenti commi:

«4. Il giudice può in ogni caso compensare, parzialmente o per intero, le spese tra le parti, in relazione alla condizione delle stesse, alla differente posizione economica e sociale, alla difficoltà per la parte di ottenere le informazioni necessarie per valutare la fondatezza dell'azione o di valutare le possibilità della controparte di adempiere ai propri oneri di prova, o se ricorrono altre giuste ragioni indicate in motivazione.

5. Nelle cause di lavoro di cui all'articolo 409, comma 1, e 442, la parte soccombente non può essere condannata al pagamento delle spese e degli onorari se è risultata esente dal pagamento dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, salva l'ipotesi di cui all'articolo 96».

3. Nell'articolo 614 bis, comma 1, del codice di procedura civile, le parole «le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle controversie di lavoro subordinato pubblico e privato e ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409» sono soppresse.

4. Ogni spesa affrontata dal lavoratore per la tutela dei propri diritti e il recupero dei propri crediti, anche a titolo di spese per assistenza e difesa in sede stragiudiziale o giudiziale, che non sia rimborsata a carico della controparte, può essere portata in deduzione, ai fini della determinazione dell'imponibile per il pagamento dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, dalle somme ottenute mediante le medesime attività stragiudiziali o giudiziali, e comunque dal reddito ricavato dal rapporto di lavoro in relazione al quale è sorta la controversia. Con decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze, da emettere entro 60 giorni dall'entrata in vigore della presente legge, sono stabilite le modalità con le quali il lavoratore può ottenere che la deduzione disciplinata dalla presente disposizione sia effettuata dal sostituto d'imposta che provvede al pagamento delle somme imponibili, o con le quali può ottenere il rimborso della maggiori imposte non dovute per le quali ha subito la ritenuta.

Articolo 95

Norme processuali in materia di licenziamenti

1. All'articolo 3 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, è aggiunto il seguente secondo comma:



«2. Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro ad efficacia generale di livello nazionale»

2. L' articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

«Articolo 6.

1. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

2. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi mezzi di prova acquisiti dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

3. Le disposizioni di cui al comma precedente, si applicano a tutti i casi di invalidità del licenziamento, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 18, comma 2, L. 20 maggio 1970, n. 300, rispetto ai quali il termine di decadenza entro cui proporre l'impugnazione dinanzi al giudice del lavoro è di 18 mesi»

Articolo 96

Estensione dei termini di decadenza in materia di impugnazione del licenziamento ad altre fattispecie

1. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604 si applicano anche ai casi di:

- a) impugnazione relativa al trasferimento ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento, o dalla diversa successiva data di conoscenza di circostanze idonee ad attestare l'insussistenza della addotte ragioni tecniche, organizzative e produttive;
- b) di impugnazione relativa alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile con termine decorrente dalla data del trasferimento;
- c) ricorso per la trasformazione del contratto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, con termine decorrente dalla cessazione dell'ultimo contratto di lavoro sottoscritto. Nell'ambito della somministrazione, il termine decorre, nei casi di cui all'art. 68, comma 1, dalla cessazione del contratto di somministrazione in cui il lavoratore è stato utilizzato; nei casi di cui all'art. 68, comma 2, dalla cessazione dell'ultimo contratto di lavoro a tempo determinato stipulato con il somministrante.

Capo XI Abrogazioni



Articolo 97 **Abrogazioni**

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni di legge:

- a) articolo 23, comma 1, Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151;
- b) Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23;
- c) articoli da 1 a 51 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- d) Legge 19 gennaio 1955, n. 25; articolo 16, Legge 24 giugno 1997, n. 196; articoli 47-53, Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; articolo 1, commi 18 e 19, Legge 28 giugno 2012, n. 92; articolo 2, commi 2 e 3, Legge 9 agosto 2013, n. 99; articolo 8 *bis*, comma 2, Legge 8 novembre 2013, n. 128; articolo 2 *bis*, Legge 16 maggio 2014, n. 78;
- e) articolo 3, commi 3 e 4, Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 72; articolo 29 del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; art. 7, comma 4-bis, Decreto legge 31 dicembre 2007, n. 248, come modificato dalla Legge 28 febbraio 2008, n. 31;
- f) articolo 8, Legge 15 luglio 1966, n. 604;
- g) articolo 1, commi da 47 a 69 Legge n. 92 del 2012;
- h) articoli 30, 31 e 32 e L. 4 novembre 2010, n. 183;
- i) articoli da 75 a 81 del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modifiche ed integrazioni, nonché tutti gli articoli di legge contenenti riferimenti alla certificazione dei contratti di lavoro di cui agli articoli da 75 ad 81 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modifiche ed integrazioni, limitatamente alle parti che si riferiscono, direttamente o indirettamente, ad essa;
- j) articoli 410-*bis*, 412-*bis*, 412-*ter*, 412-*quater* del codice di procedura civile;
- k) ogni altra disposizione in contrasto con quelle contenute in questo Titolo III.

2. A seguito dell'abrogazione dell'articolo 23, comma 1, Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151, di cui alla precedente lettera a), deve intendersi tornato in vigore l'articolo 4 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. A seguito dell'abrogazione dell'articolo 3, Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di cui alla precedente lettera c), deve intendersi tornato in vigore l'articolo 2103 codice civile, come sostituito dall'articolo 13 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.



