CGIL

CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO

NUOVA VITA AI DIRITTI

Testo e commento della proposta di legge di iniziativa popolare:

NUOVO STATUTO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

Commento coordinato dall'Ufficio giuridico e vertenze CGIL nazionale.

Si ringraziano per la collaborazione:
Andrea Allamprese, Amos Andreoni, Vincenzo Bavaro, Olivia Bonardi, Ivano Corraini, Francesco D'Alessandro, Madia D'Onghia, Lorenzo Fassina, Antonio Loffredo, Marco Lozito, Federico Martelloni, Enzo Martino, Alberto Piccinini, Carla Spinelli.

CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO

Dignità, Libertà e Democrazia: questi sono gli obiettivi che la Cgil si propone di realizzare attraverso la proposta di disegno di legge di iniziativa popolare. Libertà e Dignità delle persone che lavorano, attraverso il riconoscimento di diritti universali senza più distinzioni tra lavoratori subordinati, precari, autonomi. Democrazia, per dare efficacia generale alla contrattazione come strumento che regola i rapporti di lavoro, sottraendo i lavoratori alla rigidità della legge e generalizzando processi di estensione e partecipazione democratica in tutti i luoghi di lavoro (estensione delle Rsu e consultazione dei lavoratori rispetto alle scelte contrattuali). Infine, riscrivere le tipologie contrattuali, spazzando via la precarietà che ha avvelenato il mondo del lavoro nell'ultimo ventennio.

In questi anni – infatti – il diritto del lavoro, lo stesso "diritto ad avere diritti" nell'esercizio del proprio lavoro, è stato negato alla radice: è stata invece l'impresa la vera protagonista di quella legislazione, sempre più potente verso i lavoratori e sempre meno responsabile nei loro confronti e verso la società nel suo complesso.

Precarietà, appalti, negazione delle libertà sindacali e diritti negati ai nuovi lavoratori sono stati elementi con i quali le imprese hanno scelto di competere nella globalizzazione, diminuendo il valore dei prodotti, dei servizi e svalorizzando il lavoro.

Non c'è niente di innovativo nelle leggi che negli ultimi vent'anni hanno reintrodotto il lavoro minorile, che consentono il demansionamento e i controlli a distanza senza accordi sindacali che tutelino i lavoratori dagli abusi; non c'è modernità nell'idea che i li-

CGIL

cenziamenti illegittimi, senza una giusta motivazione, non debbano essere sanzionati rendendo ai lavoratori giustizia; nessuna modernità, infine, è riscontrabile nelle norme che hanno cancellato il diritto alla continuità occupazionale dei lavoratori negli appalti e che hanno esteso il precariato.

Nella proposta di Carta dei diritti universali del lavoro la Cgil dà una traduzione legislativa all'idea che i lavoratori hanno dei diritti che sono riconosciuti sempre. Questi sono esigibili, effettivi e inderogabili in virtù della loro derivazione costituzionale: ad essi si dà traduzione ed esigibilità attraverso una contrattazione "espansiva" e, per la prima volta nella storia italiana, dotata di efficacia generale. Solo in questo modo il lavoro potrà essere competente, qualificato e valorizzato, contribuendo così alla crescita di un paese che vuole rinnovarsi aumentando il benessere collettivo.

La scelta, fatta dalla Cgil con la proposta di Carta dei diritti universali del lavoro, di dare valore ai saperi, di tutelare la professionalità, di estendere i diritti rispettando le peculiarità del lavoro autonomo e di ampliare la partecipazione democratica, vuole rinnovare il Lavoro tutelandone la qualità e i diritti. La "Carta" estende e aggiorna lo Statuto dei Lavoratori per dare risposte e tutele a tutti, riportando i diritti in capo alle persone che lavorano, indipendentemente dal settore, dalla dimensione di impresa, dalla tipologia contrattuale, dall'essere autonomi, subordinati o atipici.

Inclusione, coesione, partecipazione, democrazia sono i valori scolpiti nell'articolato del progetto di legge, con l'obiettivo di ricostruire ed estendere Libertà e Dignità al Lavoro.

CGIL

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.

■ *Il campo d'applicazione soggettivo del Nuovo Statuto è definito in assoluta coerenza con gli artt. 2 e 35 Cost. i quali, rispettivamente, impegnano la Repubblica a riconoscere e garantire i diritti inviolabili del singolo anche all'interno delle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e a tutelare il lavoro "in tutte le sue forme e applicazioni". Per questa ragione, un primo nucleo di diritti fondamentali contemplato dalle disposizioni del Titolo I è destinato non più soltanto ai lavoratori subordinati bensì ad ogni persona impegnata in una attività personale a favore di altri, a qualunque titolo detta attività sia prestata.*

Più in dettaglio, le disposizioni del Titolo I, in minima parte di natura programmatica (cfr, ad esempio, artt. 20 e 21), in massima parte di carattere precettivo – cioè tali da riconoscere veri e propri diritti soggettivi azionabili in giudizio dinanzi al singolo datore di lavoro o committente – non soltanto si applicano indipendentemente dalla natura subordinata o autonoma del rapporto, continuativa od occasionale del vincolo, pubblica o privata del creditore della prestazione lavorativa, ma si applicano anche ai rapporti di lavoro associato: è il caso del lavoro in cooperativa o del lavoro reso in favore di semplici associazioni e organizzazioni di tendenza come i sindacati, i partiti politici, le confessioni religiose ecc. Inoltre, le tutele fondamentali si applicano ai non-rapporti di lavoro: non soltanto alle ipotesi di tirocinio formativo o attività socialmente utili, espressamente nominate nella dispo-

sizione, ma pure alle "altre relazioni a queste assimilabili". Tale valvola di chiusura è estremamente preziosa, poiché ha la funzione di far ricadere nell'ambito d'applicazione del Titolo I ogni altra attività, manuale o intellettuale, resa a favore di chicchessia, come sono, ad esempio, le attività di ricerca applicata presso i laboratori pubblici o privati o, ancora, le prestazioni rese dietro corresponsione di borse di studio o assegni di ricerca, tradizionalmente sprovviste di ogni tutela e garanzia.

Prende forma, dunque, per la prima volta, una tutela di base riconosciuta al lavoro "senza aggettivi", secondo l'idea – cara specialmente a Massimo D'Antona – alla cui stregua sarebbe stato, presto o tardi, necessario, passare "dal lavoro che individua il soggetto della tutela giuridica in base alle concrete modalità della prestazione in atto" al "lavoratore", inteso come persona che costruisce un progetto di vita, di breve o lunga durata, attraverso l'inserimento della propria attività in un progetto preordinato da altri, e che ha bisogno di un ragionevole pacchetto di tutele quando lavora e quando cessa, definitivamente, la propria attività lavorativa; quando cerca un lavoro o, ancora, quando resta temporaneamente privo di un'occupazione, il che è sempre più ricorrente in un mercato del lavoro mutevole e incerto.

Che ciascuna delle disposizioni del Titolo I si applichi ad ogni rapporto di lavoro, ivi compresi quelli di natura genuinamente autonoma, è, peraltro, indirettamente confermato dalle disposizioni contenute nell'art. 25 le quali introducono alcune limitazioni soggettive al campo d'applicazione. Dette limitazioni, riferibili ai rapporti di lavoro autonomo di breve durata, per tali intendendosi quelli di durata inferiore ai sei mesi, non escludono affatto che i lavoratori che intrattengono detti rapporti siano destinatari del complesso delle tutele fondamentali, essendo i medesimi privi dei soli e specifici diritti intimamente connessi alla medio-lunga durata dei relativi rapporti, quali sono, in particolare, il diritto "ad essere informati su tutte le vicende del datore di lavoro o del committente che possano ripercuotersi sul loro rapporto di lavoro" (art. 14, comma 1) e il diritto a soluzioni ragionevoli, materiali e organizzative, compresa la modifica degli orari e, più in generale, dei tempi di lavoro, in caso di disabilità o malattia di lunga durata (art. 15).

ART. 2

ARTICOLO 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.

■ *La rubrica dell'articolo 2 riprende l'idea del "diritto al lavoro" direttamente dall'articolo 4 della nostra Costituzione, il quale – nella lettura che la presente "Carta dei diritti" vuole riaffermare – deve essere inteso non come il diritto ad avere un posto di lavoro e a conservarlo, bensì come principio guida che vincoli sia i pubblici poteri (compreso il legislatore) che la collettività intera rispetto all'obiettivo di creare le condizioni per assicurare ad ogni persona lo svolgimento di un'attività lavorativa in cui esprimere la propria personalità. In questo senso appare decisivo l'accento che il primo comma del presente articolo 2 pone sul lavoro (o professione) "liberamente scelto e accettato" (espressione mutuata dall'articolo 15 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea). Insomma, come a suo tempo ebbe ad evidenziare Massimo D'Antona, un diritto al lavoro (e del lavoro) dell'essere, non dell'avere, in intima connessione con i princìpi di dignità e solidarietà espressi dall'articolo 2 della Costituzione e in omaggio alla funzione propulsiva del principio di uguaglianza sostanziale scolpito dal secondo comma dell'articolo 3 della Costituzione secondo cui "è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese". La funzionalizzazione agli obiettivi di cui sopra garantisce che il sistema (sia pubblico che privato) di collocamento e orientamento professionale dei lavoratori risponda a criteri di universalità e di gratuità dei servizi.*

Il comma 4 riafferma quanto stabilito dall'articolo 5 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

ARTICOLO 3
Diritto ad un lavoro decente e dignitoso

ART. 3

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 libe-

ra e dignitosa, l'utilizzazione delle sue capacità professionali e la realizzazione della sua personalità.

■ *Sulla stessa linea del precedente articolo 2 e in intima connessione con il successivo articolo 5, l'articolo 3 attribuisce alla "persona" lavoratrice un diritto a svolgere un'attività (subordinata, coordinata o professionale) che ne salvaguardi e ne promuova la dignità, in omaggio ai princìpi sanciti sia nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea che nella nostra Costituzione (segnatamente l'articolo 2, laddove vengono garantiti i diritti inviolabili dell'uomo e l'art. 3 dove si fa riferimento al "pieno sviluppo della persona umana"). Il riferimento alle condizioni di lavoro eque, così come quello alla vita libera e dignitosa, si raccordano con quanto di sposto dall'art. 36 della Costituzione (che ispira d'altronde più puntualmente anche l'art. 5), mentre il richiamo alla professionalità è perfettamente coerente con il ripristino dell'originaria e garantista formulazione dell'art. 2103 del Codice Civile (come modificato dall'art. 13 della L. n. 300 del 1970), conseguente all'abrogazione delle modificazioni peggiorative introdotte dal D. Lgs. n. 81 del 2015 (come previsto dall'art. 97).*

ART. 4

ARTICOLO 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.

■ *Mutuando ed espandendo il raggio d'azione di un principio riconosciuto in ambito sovranazionale, a partire dall'ordinamento dell'Unione europea (Direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro), l'art. 4 riconosce*

a tutti i lavoratori il diritto a condizioni di lavoro chiare e trasparenti, e vi dà concretezza sancendo l'obbligo, per il datore di lavoro o committente, di fornire "ogni informazione utile per la tutela" dei diritti e interessi dei lavoratori medesimi.

La disposizione muove dall'esigenza di ridurre la cosiddetta asimmetria informativa che caratterizza ogni relazione che intercorre tra il titolare di un'organizzazione (imprenditoriale o meno che sia) e chi vi presta, a vario titolo, un'attività personale, qualificando tale dovere come un obbligo giuridicamente rilevante, la cui violazione assume rilevanza sotto tre distinti profili: in primo luogo, in caso di mancato, ritardato, incompleto o inesatto adempimento dell'obbligo, è offerta al lavoratore la possibilità di rivolgersi alla direzione provinciale del lavoro affinché intimi al datore/committente di fornire tutte le informazioni previste entro il termine di quindici giorni (art. 4, comma 1, D. Lgs. 26 maggio 1997, n. 152); in secondo luogo, dà diritto al risarcimento del danno, determinato dal giudice in via equitativa e non certo irrisoria, posto che l'entità del risarcimento deve essere comunque tale da ottenere un'efficacia deterrente, scongiurando il rischio di perduranti e future violazioni dell'obbligo (comma 2); in ultimo, ha effetti di tipo endo-processuale, posto che, in caso di contenzioso giudiziario, il giudice "tiene conto della violazione dell'obbligo" anche sul piano probatorio (comma 3), sia con riguardo alle condizioni previste dal contratto, sia con riferimento ai diritti che ne discendono, per disposizione di legge o contratto collettivo.

ART. 5

ARTICOLO 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.

■ *Il primo comma, facendo eco al principio di giusta retribuzione di cui al primo comma dell'articolo 36 della Costituzione, enuncia il diritto ad un equo compenso, intendendosi per esso una remunerazione dell'attività di lavoro subordinato, coordinato o autonomo-professionale.*

Il secondo comma affida un ruolo cruciale alla contrattazione collettiva, stabi-

lendo l'inderogabilità (in peggio) rispetto a quanto da questa stabilito in relazione al compenso pattuito nel contratto individuale. Occorre però distinguere tra gli effetti della contrattazione collettiva esercitata secondo le regole dettate in attuazione dell'articolo 39 della Costituzione (v. successivi artt. da 27 a 38 della presente Carta dei diritti), che garantiscono ai trattamenti retributivi collettivi così stabiliti un'efficacia per tutti i lavoratori subordinati (iscritti e non iscritti ai sindacati stipulanti), dagli effetti delle pattuizioni collettive (accordi collettivi) stipulate dalle associazioni di lavoratori autonomi. In quest'ultimo caso, infatti, gli accordi vincolano solamente gli iscritti alle associazioni stipulanti. Rimane comunque fermo, per i lavoratori autonomi non iscritti ad associazioni stipulanti accordi collettivi, la possibilità di chiedere al giudice di determinare l'equo compenso facendo riferimento alle regole dettate dai contratti collettivi ad efficacia generale per prestazioni simili.

ART. 6

ARTICOLO 6
Libertà di espressione

1. I lavoratori, senza discriminazioni, hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei princìpi 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.

■ *La libertà di espressione del pensiero, garantita a livello costituzionale dall'articolo 21 Cost. e scolpita già nell'articolo 1 dello Statuto dei lavoratori, viene ulteriormente estesa a tutti i soggetti (lavoratori subordinati o autonomi) in qualunque luogo prestino la loro opera. Da notare, rispetto alla lettera dell'articolo 1 della legge n. 300/1970, il riferimento al concetto di non discriminazione nell'accezione molto ampia di cui al successivo articolo 11 della presente Carta dei diritti.*

Degno di nota, al secondo comma, il riferimento al diritto alla cronaca (diretta ad informare la collettività) e alla critica nell'ambito del contesto lavorativo in modo tale da contribuire a rendere il luogo di lavoro più trasparente, impedendo altresì al datore di lavoro o al committente di esercitare i propri poteri per limitare l'esercizio dei diritti in parola.

ARTICOLO 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.

■ *La norma si riferisce a tutti gli aspetti della tutela della salute, fisica e psichica, e della sicurezza sul luogo di lavoro e comprende la protezione della personalità del lavoratore, in considerazione della necessità di tenere conto di tutti i fattori che incidono sul benessere della persona.Al di là delle specifiche e puntuali innovazio-*

ni della normativa, merita in ogni caso di essere sottolineata l'estensione delle disposizioni al lavoratore autonomo, tradizionalmente considerato pressoché totalmente responsabile delle proprie condizioni di lavoro.

Senza ambire a sostituire o a incidere sulla complessa normativa in materia di salute e sicurezza di cui al D .Lgs. n. 81/08, che viene fatto salvo, la norma riprende e amplia i princìpi fondamentali vigenti in materia e desumibili dalle norme di carattere generale. Si riprende, così, anzitutto il generale dovere di sicurezza del datore di lavoro già codificato nell'art. 2087 cod. civ. Rispetto a quest'ultimo, che faceva riferimento solo alla particolarità del lavoro, all'esperienza e alla tecnica, si innova, introducendo un esplicito richiamo al principio della massima sicurezza possibile quale standard di sicurezza esigibile. La norma, inoltre, amplia l'obbligazione del datore di lavoro fino a comprendervi il principio di precauzione il quale, secondo la migliore lettura, esige l'astensione dall'intraprendere attività o dall'usare sostanze con riferimento alle quali sussista incertezza scientifica circa il potenziale impatto nocivo o pericoloso sulla salute umana e/o sull'ambiente.

In linea con l'evoluzione giurisprudenziale prevalente, si stabilisce espressamente che il diritto a condizioni di lavoro sicure comprende anche il diritto a non subire vessazioni sul lavoro, intese come condotte poste in essere in modo continuativo e idonee a ledere la persona dei lavoratori (si segnala che in linea di continuità con questa norma si colloca l'art. 24 che sanziona penalmente i casi più gravi di intimidazioni e violenza). In questa disposizione i riferimenti ampi alla persona del lavoratore e all'idoneità lesiva consentono di includere tra le condotte vietate non solo i fenomeni classicamente riconducibili al mobbing e alle molestie ma anche ogni altro atto o comportamento in grado di offendere la dignità della persona.

Tre ulteriori diritti sono posti a presidio della tutela della salute. Il primo è il diritto di controllo sulle condizioni di lavoro, già riconosciuto dall'art. 9 St. lav. e poi dalla normativa in materia di Rls del D.Lgs. n. 626/94 prima e del D.Lgs.. n. 81/08 in seguito. Oltre ad estenderne l'ambito di applicazione ai lavoratori autonomi si specifica, con effetto innovativo per tutti i lavoratori, il contenuto del diritto di controllo, soprattutto per quanto riguarda il diritto all'informazione su tutti i fatti che possono avere rilevanza per la tutela della salute. Il secondo è quello di abbandono del posto di lavoro in caso di pericolo grave, che viene corredato dall'espresso riconoscimento del diverso diritto al rifiuto della prestazione o di specifiche operazioni e mansioni in carenza di condizioni di sicurezza. Infine il divieto di atti ritorsivi attualmente riconosciuto espressamente solo ai lavoratori che svolgono specifici compiti in materia di salute e sicurezza viene esteso a tutti.

ARTICOLO 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.

■ *La norma riconosce a tutti i lavoratori il diritto a un riposo minimo giornaliero (11 ore), settimanale (24 ore consecutive), annuale (4 settimane).*

Tale basilare principio è sancito a livello costituzionale dall'art. 36: questo, al co. 2, affida al legislatore il compito di individuare la durata massima della giornata lavorativa, mentre al co. 3, stabilisce il diritto di chi lavora al riposo settimanale e alle ferie annuali, sancendo altresì l'irrinunziabilità di tale diritto.

I diritti che riguardano il riposo del lavoratore sono diritti di tipo personalissimo, posti a tutela dell'integrità, della sicurezza e dello sviluppo della persona umana e come tali indisponibili, imprescrittibili, inalienabili e intrasmissibili.

In linea con le indicazioni del diritto dell'Unione europea (Direttiva 2003/88; v. gli artt. 7, 9 e 10 del D.Lgs. n. 66/2003), quelle contenute nel Nuovo Statuto sono prescrizioni minime, e quindi sono fatte salve le disposizioni di maggior favore contenute nei contratti.

È compito degli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi regolare il godimento del diritto al riposo per questi ultimi.

Ove i suddetti accordi collettivi manchino oppure non prevedano modalità di godimento del diritto al riposo, il lavoratore autonomo impossibilitato a goderne per i tempi e le modalità di lavoro può chiedere al giudice di rideterminare le modalità della prestazione al fine di poter usufruire di tale diritto. In pratica si tratta di richiedere al giudice del lavoro l'applicazione diretta dell'art. 36 della Costituzione, il quale parla di "lavoratore" senza precisare se subordinato o autonomo, in connessione con l'art. 35 della Costituzione (tutela del lavoro), riconoscendo agli stessi valore immediatamente precettivo e non meramente programmatico.

ARTICOLO 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. È compito della Repubblica, in relazione alle predette responsabilità familiari e 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.

■ *La norma si apre con un significativo riconoscimento del diritto di scelta circa i tempi e i modi della genitorialità. Sebbene tale diritto sia già desumibile dai princìpi generali dell'ordinamento, la sua specificazione è quanto mai opportuna, in un contesto in cui il numero di donne espulso dal mercato del lavoro a causa della maternità rimane altissimo. La norma peraltro innova anche per il riferimento sessualmente neutro alla genitorialità, al fine di includere tutte le possibili modalità con cui questa*

si realizza. Sotto questo profilo l'estensione del diritto ai permessi per esami clinici e controlli medici è particolarmente rilevante. Alla prima parte della norma, che sancisce diritti immediatamente esigibili per tutti i lavoratori, si aggiunge una seconda parte, per la cui attuazione saranno necessari ulteriori interventi. In primo luogo la norma riconosce a tutti i lavoratori con responsabilità familiari il diritto alla conciliazione mediante congedi, riduzioni d'orario o modifiche di altro genere. Si rinvia qui, riconoscendole un ruolo centrale, alla contrattazione collettiva. In secondo luogo la norma richiede l'intervento pubblico volto a sostenere i lavoratori con responsabilità familiari sia nella fase di reingresso nel mondo del lavoro, sia al fine della permanenza al lavoro, a significare la necessità di intervenire per impedire l'espulsione dal mondo del lavoro, sia essa forzata o volontaria. Si prefigurano sia iniziative di orientamento, formazione e aggiornamento, sia la predisposizione di servizi per la cura, la custodia, l'educazione e l'istruzione dei bambini, e delle persone bisognose di cure.

Infine si esplicita che le responsabilità familiari non sono un valido motivo di recesso. La disposizione è importante soprattutto con riferimento al lavoro autonomo, per il quale non sono state predefinite cause tipiche di recesso: l'art. 19 stabilisce, infatti, che la cessazione del rapporto di lavoro deve avvenire sulla base di un valido motivo, senza tuttavia individuarlo.

ARTICOLO 10
Diritto alle pari opportunità tra donna e uomo in materia di lavoro e professione

ART. 10

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.

■ *Il principio di parità e di opportunità di cui al primo comma dell'articolo 10 deriva direttamente dal principio di uguaglianza scolpito dall'articolo 3 della nostra Costituzione, non solo nella sua accezione "formale" di cui al primo comma, ma soprattutto nell'accezione "sostanziale" di cui al secondo comma, nella misura in cui esso impone alla Repubblica la rimozione di quegli ostacoli di ordine economico e "sociale" che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno svi-*

luppo della persona umana e la partecipazione attiva alla vita del Paese.

Il secondo comma, in questa ottica, permette il mantenimento di quelle disposizioni (di varia natura) che abbiano l'obiettivo di riportare ad equilibrio situazioni di sottorappresentazione di genere (femminile o maschile che sia).

In omaggio al già citato principio di uguaglianza sostanziale di cui all'art.3 Cost., il terzo comma affida agli attori pubblici e privati la realizzazione della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini.

L'articolo 10 va letto in stretta connessione con il successivo articolo 11 della Carta dei diritti, in materia di misure antidiscriminatorie.

ART. 11

ARTICOLO 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 i 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.

La norma prevede un ampio divieto, che riunisce in un'unica disposizione tutti i fattori di discriminazione attualmente sparsi in diverse normative, introducendone anche di nuovi. Esso comprende, così, non solo i tradizionali fattori già considerati dalla normativa lavoristica, ma anche altri elementi. Si fa riferimento, tra l'altro, oltre che al sesso e all'orientamento sessuale, anche alle scelte sessuali; oltre che alla razza e alla lingua, all'appartenenza a un determinato gruppo linguistico; oltre che alla disabilità, anche alle condizioni di salute; oltre che alle convinzioni politiche, sindacali o religiose, anche ad ogni altra scelta personale. Si considera, inoltre, espressamente possibile causa di discriminazione il fatto di aver chiamato in causa il proprio datore di lavoro (anche con riferimento a rapporti di lavoro precedenti) o di aver denunciato condotte illecite scoperte durante il lavoro. Quest'ultima disposizione è particolarmente importante perché istituisce una valida protezione in tutti i casi in cui il lavoratore si trovi nella condizione di dover richiedere l'intervento dei superiori o di doversi rivolgere alla pubblica autorità in quanto a conoscenza di condotte illecite. L'ampiezza della formulazione consente di comprendere all'interno della disposizione diverse situazioni, dalla denuncia del carattere mafioso di certe attività o associazioni alla più banale, ma non per questo non grave, violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi fiscali o di altri obblighi, ad esempio in materia di protezione dell'ambiente o del lavoro.

In linea con la normativa europea, il divieto comprende sia le discriminazioni dirette sia quelle indirette, le molestie e l'ordine di discriminare. Tutte queste condotte sono dunque vietate e protette con le sanzioni e gli strumenti, anche processuali, predisposti per la discriminazione (in particolare con le procedure di cui all'art. 28 D.Lgs. 150/11).

Una importante novità attiene infine al campo di applicazione dei divieti. In linea generale occorre premettere che finora i divieti espressamente stabiliti dal legislatore avevano campi di applicazione diversi. Quello basato sulla razza e sull'origine etnica in particolare è stato stabilito sin dal 1998 con un campo d'applicazione pressoché generale, comprensivo non solo del lavoro e della previdenza sociale ma anche di tutti gli aspetti connessi all'accesso a servizi e prestazioni di protezione sociale, inclusa l'assistenza sanitaria e l'istruzione, nonché ai rapporti tra privati per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi, incluso l'alloggio. Meno ampio era il divieto di discriminazione di genere, la cui estensione oltre i confini del lavoro è ancora parziale e selettiva. Per quanto riguarda poi gli altri fattori attualmente considerati dalla legislazione antidiscriminatoria, il campo di applicazione è molto più limitato: i divieti per età, disabilità, orientamento sessuale e religioni e convinzioni personali si applicano solo alle condizioni di lavoro. L'art. 11 della Carta dunque estende per tutti i fattori di discriminazione la protezione in modo generale, a tutti i settori già considerati dal divieto per motivi di razza o origine etnica.

ARTICOLO 12
Diritto di riservatezza e divieto di controlli a distanza

1. È 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 ai presente articolo si applicano in quanto compatibili con l'ordinamento dell'attività svolta e con le caratteristiche del rapporto di lavoro.

■ *La norma ristabilisce quanto cancellato dal Jobs Act (D.Lgs.n.151/2015):il divieto assoluto di usare impianti audiovisivi e ogni altro mezzo (ad es.programmi informatici) per finalità di controllo a distanza dell'attività delle lavoratrici e dei lavoratori.*

Il Jobs Act – nel riscrivere l'art.4 della L.n.300/1970 – ha purtroppo demolito il suddetto principio fondamentale già previsto dalla versione originaria dell'art.4 stesso. Con l'entrata in vigore del Jobs Act, si è passati dal divieto di controllo a distanza alla legittimazione del controllo stesso, nel rispetto delle norme sulla privacy, sia con i vec-

chi strumenti di controllo (telecamere, controlli telefonici, microfoni, ecc.) sia con i "nuovi" strumenti informatici. Inoltre i provvedimenti disciplinari sono sempre legittimati come conseguenza sia dei controlli per esigenze aziendali, sia di quelli effettuati tramite gli strumenti informatici che servono al lavoratore per rendere la prestazione (pc, tablet, cellulari, ecc.), con i soli limiti procedurali del Codice della privacy (adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli), e dunque senza controllo sindacale.

Ora il Nuovo Statuto non fa soltanto rivivere – come dicevamo – il divieto assoluto di controlli a distanza, e con esso il diritto fondamentale alla dignità nel lavoro, ma estende la disciplina protettiva a tutti i lavoratori, anche quelli con rapporto di lavoro autonomo, ove compatibile con l'ordinamento dell'attività svolta e con le caratteristiche del rapporto stesso.

Secondo il Nuovo Statuto gli strumenti di controllo si possono utilizzare non per vigilare sull'attività dei lavoratori, ma soltanto se sussistono esigenze ragionevoli: sicurezza del lavoro ed esigenze difensive dell'integrità dell'organizzazione e del patrimonio aziendale, con esclusione di verifiche finalizzate meramente al miglioramento delle prestazioni. Qualora ciò accada, per essere sicuri che l'obiettivo vero sia la tutela del patrimonio e dell'organizzazione aziendale, occorre l'accordo con le RUS o le RSA e, in difetto di accordo, l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro; il trattamento e la conservazione dei dati devono comunque assicurare l'anonimato del lavoratori interessati; il lavoratore deve essere informato sui contenuti di ogni controllo.

I lavoratori interessati al controllo, le RUS o le RSA possono ricorrere al giudice per verificare, ad esempio, che i controlli siano effettuati in presenza di esigenze ragionevoli, che il trattamento avvenga nel rispetto dell'anonimato, ecc.

Le comunicazioni dei lavoratori con i mezzi propri o quelli aziendali (pc, tablet, cellulari, ecc.) sono libere e segrete. Ad esempio, il messaggio di posta elettronica è corrispondenza e come tale non può essere aperto dal datore di lavoro (trattasi di un principio di rango costituzionale). Questa è la tesi accolta anche dal Garante della privacy.

Unica eccezione il caso in cui dell'utilizzo dei mezzi resi disponibili dall'azienda sia stato preventivamente escluso il carattere riservato. È l'ipotesi comunissima in cui il lavoratore o la lavoratrice si ammalano o vanno in ferie, o ancora la lavoratrice si assenta per maternità, ed arrivano informazioni aziendali urgenti. Se queste sono inviate all'indirizzo di posta personale del lavoratore o della lavoratrice per qualunque ragione assente l'impresa, non può accedervi. Come superare l'impasse? Il Nuovo Statuto – sulla scia delle indicazioni del Garante della privacy – prende in considerazione quelle soluzioni prefigurate per garantire, con la cooperazione del lavoratore, la continuità dell'attività lavorativa nei suddetti casi di assenza del dipendente (specie se programmata), con particolare riferimento all'attivazione di sistemi di risposta automatica ai messaggi di posta elettronica ricevuti.

Si badi bene. Il divieto di controllo a distanza non è circoscritto all'attività lavorativa, ma si estende alla "attività dei lavoratori" esorbitando dall'area della subordinazione. Ne discende che nei luoghi messi a disposizione esclusiva dei lavoratori (spogliatoi, armadietti ecc.) non sono possibili ingerenze del datore di lavoro o di terzi.

ART. 13

ARTICOLO 13
Divieto del trattamento dei dati ed estensione di tutele relative alla libertà e dignità dei lavoratori

1. È 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. È 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.

■ *L'articolo 13 richiama, amplia e rafforza la normativa di tutela del lavoratore prevista sia dallo Statuto dei lavoratori che dal cd. Codice della privacy (D.Lgs. 196/2003). La tutela, come per tutto il Titolo I della Carta, è rivolta sia ai lavoratori subordinati sia a quelli autonomi (v. artt. 1, 25 e 42 e relativi commenti). Il secondo comma, in particolare, estende a questi ultimi alcune importanti disposizioni dello Statuto dei lavoratori del 1970, come ad esempio la disciplina sulle guardie giurate, le visite personali di controllo, gli addetti alla sorveglianza e il divieto di indagini sulle opinioni. Allo stesso modo, è fatto divieto a qualsiasi intermediario di lavoro (pubblico o privato che sia) di effettuare qualsiasi indagine o trattamento di dati personali quando non riguardino strettamente le qualità del lavoratore inerenti alla prestazione lavorativa.*

ART. 14

ARTICOLO 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.

■ *L'articolo 14 riconosce a ogni lavoratrice e lavoratore, subordinato o autonomo, individualmente oppure attraverso le organizzazioni sindacali a cui è iscritto, il diritto a essere informato su tutte le vicende economico/giuridiche del proprio datore (o del proprio committente) che possano avere conseguenze sul rapporto di lavoro.*

L'obbligo d'informazione è ovviamente a carico del datore e, in ossequio alla giurisprudenza europea e nazionale in materia, deve essere adempiuto facendo in modo che l'informazione stessa possa risultare utile a garantire lo scopo della norma, ovvero una conoscenza della situazione complessiva dell'organizzazione che permetta al lavoratore di agire tempestivamente in tutela dei propri interessi.A tal fine l'informazione deve essere tempestiva, appropriata e pertinente nei tempi, nelle modalità e nel contenuto e supportata da tutti i documenti idonei;pertanto, coerentemente con l'impianto della norma, il comma 2 garantisce ai lavoratori il diritto di accedere a tali documenti, fatta salva la tutela della riservatezza della controparte.

La norma, in buona parte innovativa rispetto alla situazione vigente, può essere considerata una sorta di estensione temporale del diritto all'informazione riguardante gli elementi essenziali del contratto contenuto nell'art. 1, D.Lgs. 152/1997:difatti, il diritto a essere informato rispetto agli elementi essenziali del proprio rapporto di lavoro viene ampliato, anche nei contenuti, a tutta la durata del rapporto e non solo a quello iniziale della stipulazione del contratto.

ART. 15

ARTICOLO 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.

La norma costituisce una specifica attuazione del diritto, già riconosciuto dalla direttiva 2000/78/Ce in materia di parità di trattamento e dalla Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità, a soluzioni o accomodamenti ragionevoli intendendosi con tale espressione ogni misura, sia essa di carattere tecnico od organizzativo, che consenta alla persona con disabilità di accedere a un lavoro in condizioni di eguaglianza con gli altri lavoratori. La norma peraltro non riguarda solo la possibilità di trovare un impiego ma anche quella di mantenerlo. Ciò significa che nel caso in cui un lavoratore non sia più in grado di svolgere la propria prestazione nei tempi e nei modi e condizioni originariamente convenuti in ragione della sopravvenienza di una idoneità al lavoro, egli ha diritto a che siano realizzati quei mutamenti del luogo o del modo di lavorare tali da rendergli possibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

In linea con la più recente giurisprudenza della Corte di giustizia Ue il diritto a soluzioni ragionevoli viene riconosciuto non solo alle persone la cui disabilità sia stata accertata e certificata dai competenti organi del Ssn, ma anche in caso di insorgenza di una malattia di lunga durata, indipendentemente dal fatto che sia curabile o no, che determini l'impossibilità di lavorare alle condizioni precedenti. Sempre in linea con la giurisprudenza della Corte di giustizia Ue si specifica che tra le soluzioni ragionevoli che possono essere adottate vi sono quelle relative all'adattamento dei tempi di lavoro. Ciò significa che il lavoratore potrà richiedere e avrà diritto a che gli sia riconosciuta ad esempio una conversione del lavoro da tempo pieno a tempo parziale o una modifica della collocazione temporale della prestazione di lavoro o del luogo di lavoro, o, ancora, alla fruizione di permessi in determinate circostanze od orari. È opportuno sottolineare come il diritto a soluzioni ragionevoli incida fortemente sulla legittimità degli atti imprenditoriali perché il datore di lavoro che adottasse un provvedimento ad esempio di licenziamento in ragione delle sopravvenute difficoltà del lavoratore senza aver prima adottato le soluzioni ragionevoli commetterebbe un atto discriminatorio vietato.

ARTICOLO 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.

■ *Questa disposizione reintroduce nel nostro ordinamento un istituto inizialmente previsto dal D.Lgs.n.61/00 in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale e poi abrogato nel giro di poco tempo. La norma era stata inserita in origine insieme alle clausole di flessibilità per controbilanciare l'eccessivo potere di cui godeva il datore di lavoro nel determinare tempi e quantità della prestazione lavorativa del lavoratore a orario di lavoro ridotto che avesse riconosciuto, mediante appunto le apposite clausole contrattuali di flessibilità ed elasticità, il diritto dell'imprenditore di variare unilateralmente la collocazione temporale o la durata del lavoro. La formulazione del diritto al ripensamento che qui si propone trae dunque origine da quell'esperienza, ma mira altresì a tenere conto dell'evoluzione del contesto normativo e della necessità di adattare la disposizione a tutte le forme e tipologie contrattuali, comprese quelle di lavoro autonomo. Il diritto è quindi riconosciuto in ogni caso in cui, a prescindere dal tipo di rapporto di lavoro instaurato, sia stato pattuito che il datore di lavoro ha la possibilità di modificare unilateralmente, ovvero anche senza il consenso del lavoratore (del resto già dato preventivamente con il patto iniziale attributivo del potere al datore di lavoro) alcune condizioni contrattuali.*

La denuncia del patto di flessibilità da parte del lavoratore non può essere arbitraria ed è pertanto ammessa solo in presenza di ben definite situazioni. Queste sono riconducibili a esigenze di carattere familiare e a motivi di salute documentati da organi del Ssn. La contrattazione collettiva ha qui la possibilità di integrare la normativa prevedendo ulteriori motivi ritenuti meritevoli di considerazione.

La norma stabilisce altresì le modalità e i tempi dell'esercizio del diritto di ripensamento (forma scritta e preavviso di almeno 15 giorni).

Una seconda disposizione della norma, il comma 3, è particolarmente importante in quanto finalizzata al contemperamento delle esigenze di organizzazione del la-

voro con quelle della vita personale del lavoratore. Si prevede che ogniqualvolta il datore di lavoro modifichi unilateralmente uno degli elementi caratteristici della prestazione lavorativa, come le mansioni, il luogo o l'orario di lavoro, il lavoratore abbia diritto a esserne informato con almeno 15 giorni di preavviso. La norma contribuisce anche a una maggiore trasparenza nell'esercizio dei poteri imprenditoriali in quanto consente al lavoratore di attivarsi tempestivamente anche per esercitare i diritti di informazione che gli sono riconosciuti dall'art. 14.

ARTICOLO 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, se-

condo 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 princìpi generali e livelli essenziali garantiti su tutto il territorio nazionale.

■ *Il termine "saperi" è omnicomprensivo e include il diritto a:*

a) istruzione di ogni persona;
b) formazione professionale per un adeguato accesso dei giovani al mercato del lavoro e delle professioni;
c) formazione continua dei lavoratori;
d) riqualificazione professionale dei lavoratori adulti.

Il riconoscimento di tale diritto parte dal presupposto che la conoscenza rappresenta la più importante risorsa per lo sviluppo sociale ed economico e consente di caratterizzare lo Stato sociale come Stato di cultura, al fine di invertire una grave deriva del nostro sistema ispirato a mere logiche economiche.

L'obiettivo precipuo è garantire pari opportunità nell'accesso al sapere a e ai saperi, quale pre-condizione di una cittadinanza consapevole, chance fondamentale di crescita umana e professionale nella società e garanzia di un lavoro di qualità, fissando princìpi generali e livelli essenziali da assicurare su tutto il territorio nazionale, evitando qualsiasi forma di discriminazione.

Nessuno deve rimanere escluso e ciascuno deve essere valorizzato per ciò che è (in tutte le età della vita), tenuto conto delle caratteristiche e dei bisogni individuali e familiari, nonché dell'innovazione tecnologica (assicurando a tutti l'accesso alle nuove tecnologie digitali per combattere nuove forme di esclusione sociale legate al divario digitale) e degli orientamenti del mercato del lavoro.

Con riferimento all'istruzione di base, se ne sancisce la gratuità e il riconoscimento di forme di agevolazioni per i lavoratori studenti al fine di completare i percorsi di istruzione obbligatoria.

Quanto alla formazione professionale e continua si promuovono modalità tra-

sparenti di acquisizione della conoscenza, oltre a congedi e ulteriori misure di incentivo (rimesse alla regolazione collettiva) senza alcuna penalizzazione per i lavoratori, anche sul piano previdenziale.

Infine, si afferma la necessità di favorire, con ogni mezzo, la riqualificazione professionale di lavoratori adulti, delegando il legislatore ad apprestare le necessarie misure idonee, anche con forme di cooperazione tra pubblico e privato.

ARTICOLO 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 e 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 princìpi sopra indicati.

■ *La norma riguarda i diritti che il lavoratore creatore dell'opera intellettuale nel corso del rapporto di lavoro autonomo oppure subordinato può far valere nei confronti del proprio datore di lavoro o committente.*

Essa ribadisce, innanzi tutto, che il diritto morale ad essere riconosciuto autore dell'opera intellettuale spetta sempre a colui che l'ha creata (nella specie, il lavoratore), in forza dell'art. 2590 del Codice Civile per le invenzioni e dell'art. 20 della L. n. 633/1941 per le opere dell'ingegno. Il diritto morale in questione è di tipo particolarissimo e, come tale, indisponibile, inalienabile, intrasmissibile e imprescrittibile.

La disposizione regola poi i diritti di tipo economico che spettano al lavoratore-creatore e prende in considerazione le due ipotesi in cui il lavoratore crei l'opera nell'esecuzione delle sue mansioni e sia o meno retribuito per questo.

Nel primo caso non vi sono questioni: il prestatore di lavoro, autonomo o subordinato, è pagato per inventare o per creare l'opera e non può pretendere nulla più di quanto dovuto nel contratto.

Più delicato il secondo caso: se il lavoratore è autore di una invenzione, infatti, lo stesso ha diritto ad un equo premio (c.d. invenzione d'azienda) ove il datore o il committente brevetti la stessa oppure ne faccia uso in regime di invenzione industriale (cf. art. 64 del Codice della Proprietà industriale del 2005), ma se il lavoratore è autore di un'opera dell'ingegno, tecnicamente non avrebbe diritto a nulla. In soccorso di questo lavoratore interviene la norma del Nuovo Statuto in esame, la quale invece garantisce al lavoratore autore di un'opera dell'ingegno tutelabile attraverso il diritto d'autore un equo premio commisurato al valore e all'importanza dell'opera per il datore di lavoro-committente, colmando così la lacuna legislativa.

La norma, infine, garantisce al lavoratore un ulteriore equo compenso ove l'invenzione di azienda venga utilizzata dal datore senza brevetto oppure non in regime di segreto industriale. Se invece l'oggetto riguarda un'opera dell'ingegno, il diritto a tale ulteriore equo compenso scatta quando il datore-committente ne faccia un uso non ricavabile esplicitamente o implicitamente dal contratto.

ART. 19

ARTICOLO 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.

La norma introduce una tutela nel recesso anche per i lavoratori autonomi, attraverso disposizioni di carattere generale applicabili a tutti i lavoratori, fermo restando che per i lavoratori subordinati valgono le specifiche misure più restrittive.

Sostanzialmente si supera il concetto che il recesso possa avvenire senza giustificazione, prevedendola, al contrario, persino in caso di scadenza di contratti a durata determinata: si può infatti recedere solo "sulla base di un valido motivo o della specifica giustificazione" prevista dalla legge, da accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi o dal contratto individuale.

Nei rapporti anche autonomi a tempo indeterminato, il recesso del datore/committente deve essere preceduto da un preavviso fissato dalle stesse parti di cui sopra, o in mancanza dagli usi o dal giudice in via equitativa, di durata comunque non inferiore a 15 giorni.

Una specifica tutela, poi, è prevista nel caso di successione di contratti, compresi quelli di somministrazione e autonomi, che abbiano "durata determinata superiore" a 6 mesi.

Ove il committente non intenda rinnovare il contratto, dovrà:

- *comunicarlo per iscritto almeno 10 giorni prima della scadenza;*
- *indicare i motivi giustificativi.*

ARTICOLO 20
Diritto al sostegno dei redditi da lavoro

ART. 20

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 princìpi e regime dei costi relativi al lavoro subordinato.

ARTICOLO 21
Diritto ad una adeguata tutela pensionistica

ART. 21

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.

■ *Gli articoli 20 e 21 della Carta sono di diretta derivazione costituzionale. L'articolo 38, secondo comma, della Costituzione italiana, infatti, stabilisce che: "i lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria". In queste poche righe si ritrovano i princìpi ispiratori dei due articoli 20 e 21: il primo con riguardo alla disoccupazione involontaria e di contrazione dell'attività produttiva; il secondo in caso di invalidità, vecchiaia o di infortunio o malattia professionale. Ciò che accomuna le due disposizioni è il soggetto della tutela apprestata, ossia il lavoratore (subordinato o autonomo che sia). Da notare, nell'ambito della tutela pensionistica di cui all'articolo 21, il diritto alla completa totalizzazione, ricongiunzione e riunificazione dei periodi contributivi: un principio assolutamente necessario per tutelare tutti quei lavoratori con una vita professionale frammentata e/o precaria.*

ART. 22

ARTICOLO 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 for-

ma 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.

■ *L'articolo 22 – come pure gli artt. da 93 a 96, collocati invece nel Titolo III – si propone di rendere il più possibile effettivi i diritti sostanziali riconosciuti nella nuova Carta dei diritti e nelle altre leggi di tutela del lavoro. Non basta infatti che un diritto venga sancito dalla legge: è necessario anche che il lavoratore sia messo in grado di farlo valere, in caso di violazione da parte del datore di lavoro o dal committente, mediante il ricorso ad una giustizia che deve essere non solo imparziale, ma anche celere, efficiente e meno costosa possibile.*

L'art. 22, al primo comma, ribadisce la competenza del Tribunale del lavoro a decidere delle controversie relative ai rapporti di lavoro, in tutte le sue forme. L'affermazione sembra scontata, ma non lo è affatto se si considera che oggi, a fronte del progressivo processo di omologazione del diritto del lavoro al diritto civile in generale, c'è chi pone in discussione l'esistenza stessa delle sezioni specializzate. Per quanto attiene alla competenza territoriale, il comma – che non modifica invece gli altri criteri già previsti dal codice di procedura – consente sempre l'esercizio dell'azione giudiziaria dinanzi al Tribunale nella cui circoscrizione ha avuto luogo la prestazione di lavoro (e dunque anche nel caso in cui l'unità produttiva sia cessata da oltre sei mesi) nonché prevede che, qualora sia il datore di lavoro ad agire, questi debba farlo presso il Tribunale del domicilio del lavoratore. Ciò ha l'evidente scopo di rendere più agevole il ricorso del lavoratore alla giustizia ovvero l'esercizio del suo diritto di difesa nel caso in cui a ricorrere sia la controparte.

Nei tre commi successivi viene anzitutto ristabilito il tradizionale principio di gratuità del processo, in ogni suo grado o fase, principio che è stato posto pesantemente in

discussione con l'estensione del Contributo unificato anche alle cause di lavoro (tale imposizione fiscale, nella fase attuale, rende oneroso e dunque meno accessibile il ricorso alla giustizia, specie nei gradi superiori di giurisdizione: in Cassazione non operano le esenzioni per i redditi più bassi). Onde poi assicurare la celerità del processo, è sancito il diritto ad ottenere una pronunzia (quantomeno provvisoria) entro 3 mesi dalla proposizione della domanda, laddove al fine di garantire effettività alle decisioni dei giudici, spesso non rispettate dai datori di lavoro, viene stabilita la tutela in forma specifica dei diritti ogniqualvolta ciò sia materialmente possibile, ovvero prevedendo un risarcimento in favore del lavoratore in caso di ritardo nell'esecuzione del provvedimento del giudice.

I seguenti due commi prevedono la possibilità per il giudice di non condannare il lavoratore al pagamento delle spese processuali in relazione sia alle sue condizioni economiche sia alle difficoltà incontrate nel raggiungere la prova del diritto invocato. L'esperienza di questi ultimi anni ha dimostrato, infatti, che la quasi certezza di essere condannati alle spese in caso di soccombenza, legittimata da alcune modifiche all'art. 92 c.p.c., ha costituito un forte deterrente per l'esercizio dell'azione giudiziaria ed ha realizzato una deflazione del contenzioso dalla connotazione fortemente classista. Al fine di garantire effettività alle decisioni del giudici, è poi assicurato al lavoratore il diritto all'informazione ed all'assistenza pubblica in fase esecutiva.

La norma di chiusura, infine, tiene fermo quanto previsto nel Titolo III della proposta di legge (cfr. artt. da 93 a 95) in materia di licenziamenti.

ART. 23

ARTICOLO 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 l, 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.

La norma è diretta espressione del primo comma dell'art. 39 Cost., riconoscendo al lavoratore un triplice diritto a:

a) costituire liberamente l'organizzazione sindacale;
b) negoziare;
c) porre in essere azioni collettive.

Alle organizzazioni sindacali è, poi, riconosciuta la possibilità, se prevista statutariamente, di concludere contratti collettivi.

Il ruolo essenziale del sindacato è sancito anche dalla garanzia della presenza di loro rappresentanti in tutti quegli organismi che, per fini pubblici, effettuino indagini, valutazioni e/o monitoraggi sulle politiche del lavoro. A tal fine, per le associazioni dei lavoratori autonomi il riconoscimento della maggiore rappresentatività si fonda sulla rilevazione del numero degli iscritti effettuata sulla base delle norme della legge sulle associazioni professionali.

ARTICOLO 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 1.000 a 5.000 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».

Questa norma interviene portando una modifica al codice penale. La ragione per cui si interviene con la tecnica dell'inserimento di un nuovo articolo al codice è data dall'esigenza di ampliare fattispecie già regolate dal codice. La scelta della sanzione penale in questo caso appare sostanzialmente dovuta e non costituisce un fuor d'opera rispetto al complesso sistema delle norme lavoristiche: sin dalle origini il diritto del lavoro ha

protetto diritti fondamentali della persona assistendoli con sanzioni penali. Questa tecnica di tutela non è venuta meno nemmeno dopo i grandi interventi di depenalizzazione intervenuti a partire dagli anni 80 del secolo scorso: la violazione dei diritti fondamentali dei lavoratori (si pensi alle norme del titolo primo dello Statuto dei lavoratori) è sempre rimasta protetta penalmente. La disposizione che si inserisce con l'art. 24 della Carta completa il quadro normativo vigente in materia introducendo un vero e proprio delitto di organizzazione del lavoro mediante violenza, minacce, intimidazione o sfruttamento. La norma integra dunque le fattispecie dei reati di caporalato già inserite, grazie alla battaglia della Cgil all'art. 603 bis del codice penale e ne costituisce il naturale completamento. La fattispecie disegnata dalla nuova norma che si vuole introdurre è più ampia, in quanto non sanziona solo i casi in cui la situazione di violenza, minaccia, intimidazione o sfruttamento sia realizzata mediante l'interposizione di un caporale: essa va a colpire tutti i casi di sfruttamento, a prescindere dal soggetto che provvede al reclutamento dei lavoratori. Essa copre sia l'autore fisico della violenza, della minaccia o dello sfruttamento, sia chi si avvale delle prestazioni ottenute con quelle modalità.

Anche dal punto di vista oggettivo il nuovo delitto è più ampio rispetto alla fattispecie del caporalato delineata all'art. 603 bis. Questa richiede infatti l'elemento in più dell'aver approfittato dello stato di bisogno del lavoratore, elemento che sussiste quasi sempre ma che difficilmente si accerta in presenza di violenza, minacce o intimidazioni. L'omissione nella nuova disposizione dunque mira ad agevolare la repressione della piaga dello sfruttamento dei lavoratori.

Il secondo comma della norma prevede un incremento di pena nei casi più gravi del ricorso a forme di interposizione/caporalato, di impiego di stranieri presenti irregolarmente o se si impiegano minori. Le sanzioni sono parzialmente rimodulate rispetto a quelle comminate per il reato di caporalato: la pena minima è di 3 anni anziché di 5, mentre è aumentato l'importo massimo della multa elevato da 2.000 a 5.000 euro.

ART. 25

ARTICOLO 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.

■ *Che ciascuna delle disposizioni del Titolo I si applichi ad ogni rapporto di lavoro, ivi compresi quelli di natura genuinamente autonoma (v. commento art. 1), è indiretta-*

mente confermato dalle disposizioni contenute nell'art. 25 le quali introducono alcune limitazioni soggettive al campo d'applicazione. Dette limitazioni, riferibili ai rapporti di lavoro autonomo di breve durata, per tali intendendosi quelli di durata inferiore ai sei mesi, non escludono affatto che i lavoratori che intrattengono detti rapporti siano destinatari del complesso delle tutele fondamentali, essendo i medesimi privi dei soli e specifici diritti intimamente connessi alla medio-lunga durata dei relativi rapporti, quali sono, in particolare, il diritto "ad essere informati su tutte le vicende del datore di lavoro o del committente che possano ripercuotersi sul loro rapporto di lavoro" (art. 14, comma 1) ed il diritto a soluzioni ragionevoli, materiali e organizzative, compresa la modifica degli orari e, più in generale, dei tempi di lavoro, in caso di disabilità o malattia di lunga durata (art. 15).

ARTICOLO 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.

■ *L'articolo 26 stabilisce un generale principio "di miglior favore" nei confronti dei lavoratori qualora esistano norme che li tutelino maggiormente rispetto alle disposizioni della presente "Carta dei diritti". Tra tali norme sono messe in evidenza, per la loro valenza politico-giuridica, in primo luogo quelle dello Statuto dei lavoratori, ma non sono certo da meno quelle previste dai contratti collettivi (o accordi collettivi per i lavoratori autonomi) in forza del generale principio di autonomia sindacale congiuntamente a quello del "favor" nei confronti del lavoratore.*

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

ART. 27

ARTICOLO 27
Attuazione dell'art. 39 della Costituzione

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

■ *L'articolo enuncia che nel Titolo II, Parte I è dettata la disciplina attuativa dei commi 2, 3 e 4 dell'art. 39 Cost., in tema di registrazione dei sindacati, da cui consegue l'efficacia erga omnes dei contratti collettivi (fino ad oggi priva di una qualche regolamentazione normativa e contrattuale).*

ART. 28

ARTICOLO 28
Istituzione della Commissione per la registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro

1. È 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 in-

dicazioni 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.

■ *L'art. 20 disciplina il primo step della procedura di registrazione, ovvero la costituzione di una apposita Commissione, cui è affidato sia il compito di registrare le associazioni sindacali dei lavoratori e datoriali, sia quello di misurare la loro rappresentatività.*

La norma ne definisce le modalità di costituzione, con riferimento al numero dei componenti (cinque), alla competenza richiesta (professori universitari, esperti della materia, di chiara fama e onorabilità), al rispetto della pari rappresentazione di genere, alla procedura di costituzione (si forma una lista sulla base delle indicazioni fornite dalle associazioni sindacali e datoriali), alla designazione del Presidente e alla durata del mandato (quattro anni, non prorogabili).

La nomina dei singoli componenti (scegliendone due per ciascuna lista) avviene con decreto del Presidente della Repubblica, cui spetta definire anche la dotazione finanziaria e di personale.

Sotto il profilo della tempistica, nominata la prima Commissione entro 90 giorni

dall'entrata in vigore della Carta, la nomina dei successivi nuovi componenti avverrà sempre 60 giorni prima della scadenza di quelli in carica per agevolare il "passaggio di consegne".

ART. 29

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.

L'art. 29 regolamenta la procedura di registrazione dei sindacati dei lavoratori, presupposto necessario per la loro partecipazione, unitariamente rappresentati, alla contrattazione collettiva a efficacia generale.

L'iter da seguire è il seguente:

a) preliminarmente occorre che le associazioni sindacali presentino apposita istanza alla predetta Commissione;

b) la Commissione verifica che gli atti costitutivi e gli statuti contengano i requisiti di democraticità (coinvolgimento degli associati e metodo collegiale nell'assunzione delle decisioni; elettività delle cariche associative; libertà incondizionata di recesso dell'associato, con effetto immediato; previsione di organismi associativi per definire le controversie interne).

A tale verifica, possono seguire due possibili esiti:

a) se i requisiti di democraticità sussistono, la Commissione, entro 30 giorni dalla ricezione dell'istanza, procede all'iscrizione del sindacato nel relativo Registro;

b) se, invece, vi sono dubbi, la Commissione invita l'associazione sindacale a fornire chiarimenti; qualora i dubbi siano sciolti, procede con la registrazione, in caso contrario, entro 45 giorni dall'istanza, emette un provvedimento di diniego (contro cui il sindacato può presentare ricorso ex art. 28 St. Lav.).

Con la registrazione le associazioni sindacali dei lavoratori acquisiscono la personalità giuridica speciale di cui all'articolo 39, comma 4, della Costituzione, finalizzata alla partecipazione alla contrattazione collettiva ad efficacia generale ai vari ambiti e livelli.

ARTICOLO 30

Raccolta dei dati sui contributi versati dai lavoratori alle associazioni sindacali

ART. 30

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.

■ *L'art. 30 si occupa di definire la procedura per la raccolta dei dati sui contributi versati dai lavoratori alle associazioni sindacali, funzionale all'accertamento del requisito della rappresentatività.*

Si specifica che per i datori di lavoro soggetti al TU sulla rappresentanza sindacale del 10 gennaio 2014 (la cui prima parte è dedicata proprio alla "misura e certificazione della rappresentatività ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria") restano ferme le comunicazioni che il datore di lavoro (utilizzando un'apposita sezione delle denunce aziendali mensili) deve fornire all'Inps.

Per quei datori di lavoro non soggetti, attualmente o in futuro, al predetto TU o ad altri accordi che prevedono analoghe comunicazioni all'Inps, il lavoratore può decidere di versare i contributi dalla sua busta paga alla propria associazione sindacale, sempre avvalendosi dell'Inps nel rispetto del principio di segretezza delle adesioni individuali alle singole associazioni sindacali.

L'Inps – entro un tempo prestabilito – deve comunicare alla Commissione (e tale comunicazione è ripetuta nel mese di marzo di ogni anno) i dati raccolti, distribuiti tra le associazioni sindacali cui aderiscono i lavoratori, oltre ai dati relativi ai contributi associativi versati dai lavoratori pensionati e dai lavoratori disoccupati.

La Commissione, nei 60 giorni successivi, fatte le dovute verifiche, certifica il numero dei lavoratori iscritti a ciascuna delle associazioni sindacali registrate. Il calcolo dei dati va reiterato annualmente nel mese di maggio.

L'articolo, infine, dispone che, avviata la prima fase di raccolta dei dati, i contratti collettivi a efficacia generale di livello confederale potranno individuare specifiche modalità di computo delle adesioni non certificate, sempre mediante cessione del credito.

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 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 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 risulti iscritto 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 du-

rata 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 3.000 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 del-

l'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 princìpi 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 licenziamento 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 maggio1970, n. 300.

15. All'attività di contrattazione svolta nell'ambito contrattuale di sito, di filiera o di di-

stretto si applicano l'articolo 36, commi 1 e 5, e l'articolo 37, comma 1, primo periodo, comma 3, secondo periodo, e comma 4.

■ *L'articolo 31 è dedicato alla istituzione di 3 forme di rappresentanza sindacale: due di livello aziendale (le Rappresentanze Unitarie Sindacali, RUS, e le rappresentanze Sindacali Aziendali, RSA) e una di livello territoriale (le Rappresentanze Unitarie Sindacali Territoriali, RUST).*

Per le rappresentanze di livello aziendale, si tratta della sostanziale trasposizione di quanto previsto nel Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 pur adattandolo al contesto della presente legge che prevede la registrazione delle associazioni sindacali rappresentative e l'efficacia generale dei contratti collettivi.

Le RUS sono organismi di rappresentanza a base elettiva, le cui elezioni sono indette su richiesta di una o più associazioni sindacali confederali registrate che abbiano complessivamente almeno il 30% di indice di rappresentatività oppure da almeno il 20% dei lavoratori in forza presso l'azienda.

Le liste alle elezioni possono essere presentate solo dalle associazioni registrate che abbiano un indice di rappresentatività di almeno il 5% se confederali, oppure da almeno 3 lavoratori nelle imprese fino a 59 dipendenti, ovvero, nelle imprese con un numero superiore di dipendenti, da almeno il 5% del totale dei dipendenti stessi.

Col nuovo sistema diventa essenziale essere sindacati registrati per poter partecipare alle elezioni.

Quanto alle prerogative delle RUS, come indicato nel Testo Unico del 2014, ad esse spetta la titolarità negoziale esclusiva nonché il godimento di tutti i diritti e le prerogative sindacali che il Titolo III dello Statuto e le altre leggi assegnano alle RSA ex art. 19 St.Lav.

Una delle novità di maggior rilievo riguarda il diritto al voto. Secondo questa norma «tutti i lavoratori del luogo di lavoro di riferimento» hanno diritto di votare alle elezioni delle RUS. Le modalità con le quali garantire il voto, con riferimento alle diverse tipologie di contratti di lavoro riguardanti tutti i lavoratori che operano in azienda (lavoratori a termine, in somministrazione, apprendisti, ma anche collaboratori coordinati e continuativi o lavoratori autonomi economicamente dipendenti) saranno definite da un contratto collettivo confederale.

Analogamente a quanto previsto nel Testo Unico del 2014, le associazioni sindacali registrate che abbiano lavoratori iscritti in un'azienda, qualora non abbiano partecipato alla elezione della RUS oppure in quell'azienda non siano state indette elezioni, hanno diritto a costituire le RSA, a condizione di aderire a confederazioni con una rappresentatività non inferiore al 5%. Quanto alle prerogative, le RSA godono di tutte le prerogative sindacali previste per le RUS.

Un'altra importante innovazione è data dalla costituzione delle RUST. Si tratta di una novità direttamente collegata alla previsione di un più articolato secondo livello

di contrattazione, in linea con quanto proposto dal Documenti sulle nuove relazioni industriali di gennaio 2016 da parte di CGIL, CISL e UIL: cioè il livello contrattuale di sito, filiera o distretto. Proprio per aver previsto questo specifico ambito contrattuale vengono anche disciplinati i soggetti titolari della contrattazione collettiva di questi livelli. Pertanto, si prevede che, nell'ambito definito per la contrattazione, per attribuire efficacia generale al relativo contratto collettivo, occorre procedere alla elezione delle rappresentanze sindacali territoriali cui attribuire la titolarità negoziale. Le condizioni per indire le elezioni e per presentare le liste sono le stesse delle RUS adattando all'ambito territoriale quanto previsto per l'azienda. Quanto alla titolarità negoziale dal lato delle imprese, essa spetta congiuntamente alle associazioni confederali registrate che abbiano singolarmente una rappresentatività non inferiore al 5%.

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.

■ *Questa disposizione affida alla Commissione per la registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro la certificazione della regolare costituzione delle Rappresentanze Unitarie Sindacali (RUS).*

A tal fine, espletate le elezioni per la costituzione delle RUS a norma del precedente articolo, il datore di lavoro – ove non voglia essere condannato per condotta antisindacale e incorrere in sanzioni – è tenuto a comunicarne i risultati alla predetta Commissione entro 30 giorni.

Le associazioni sindacali registrate possono sollevare contestazioni sullo svolgimento e sui risultati delle elezioni per le RUS davanti alla Commissione che, operati gli opportuni accertamenti, decide con un provvedimento impugnabile innanzi al giudice del lavoro.

ART. 33

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 e 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 e 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 provvedi-

mento, 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.

■ *Ai fini della sottoscrizione dei contratti collettivi con efficacia generale (cfr.art.29), occorre stabilire il dato ponderato di rappresentatività.*

Questo compito è affidato alla Commissione che, nei 30 giorni successivi al primo anno di insediamento, effettua la ponderazione, al livello confederale, del dato associativo e di quello elettorale, attribuendo un peso del 50% per ciascuno dei due dati (in analogia a quanto stabilito dal TU sulla Rappresentanza, Confindustria – Cgil, Cisl e Uil del 10.01.2014).

A tal fine, per ciascuna associazione registrata confederale, la Commissione considera la percentuale degli iscritti rispetto al totale degli iscritti (dato associativo) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni per le RUS rispetto al totale dei votanti (dato elettorale).

Pubblicati i risultati, e dopo la pronuncia della Commissione su eventuali contestazioni giunte nei 30 giorni successivi alla pubblicazione, avviene la certificazione del dato ponderato di rappresentatività ai fini della contrattazione con efficacia generale.

Questo articolo disciplina anche il contratto collettivo di efficacia generale di livello confederale, con il quale

- *si disciplinano gli altri livelli e ambiti di contrattazione;*
- *si individuano i criteri di appartenenza agli ambiti contrattuali dei singoli datori di lavoro.*

In considerazione della rilevanza di questo contratto collettivo, si prevede che, in deroga all'art.37, dal lato delle associazioni dei lavoratori e di quelle dei datori di lavoro vi debba essere una maggioranza del 60% (con riferimento, rispettivamente, ai dati di cui al primo comma del presente articolo e a quelli di cui all'art.35, commi 3 e 4).

È da segnalare che fino alla individuazione dei nuovi livelli e ambiti, restano fermi quelli categoriali e territoriali previsti attualmente dalla contrattazione di diritto comune.

ARTICOLO 34

ART. 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 mecca-

nismo 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.

■ *Similmente a quanto previsto dal precedente articolo, si disciplina la verifica della rappresentatività delle associazioni sindacali registrate dei lavoratori ai fini della contrattazione collettiva ad efficacia generale dei livelli e ambiti intermedi (individuati con il contratto collettivo ad efficacia di livello confederale di cui all'art. 33, comma 3).*

La Commissione, decorsi 18 mesi dall'insediamento, applica al livello e all'ambito intermedio il metodo di calcolo per la ponderazione della rappresentatività definito nell'articolo che precede e rende immediatamente pubblici i risultati, specificando il risultato relativo al dato associativo e quello relativo al dato elettorale.

Annualmente, entro il 30 giugno, la Commissione aggiorna i predetti dati, pubblicandoli sul suo sito.

ART. 35

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 ri-

sultati. 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.

■ *L'articolo disciplina le procedure per la registrazione delle associazioni dei datori di lavoro in analogia con quanto previsto per la registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori, operando un espresso rinvio all'art. 29 della Carta, che regola tale registrazione.*

La Commissione per la registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro provvede, altresì, alla verifica della rappresentatività delle associazioni datoriali ai fini della contrattazione collettiva ad efficacia generale.A tal fine, le associazioni sindacali dei datori di lavoro devono, entro 60 giorni dall'ottenimento della registrazione, depositare presso gli uffici della Commissione i dati relativi al numero dei datori di lavoro ad esse iscritti e al numero dei dipendenti occupati presso ciascuno di quei datori.

Quanto alla prima tipologia di dati, questi sono messi a disposizione della Commissione attraverso il deposito dell'elenco degli iscritti in regola con il versamento delle quote associative, che è soggetto alle regole delle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà e del quale la Commissione garantisce la segretezza.Quanto ai dati relativi al numero dei dipendenti occupati presso i datori di lavoro iscritti alle associazioni datoriali registrate, la Commissione può effettuare verifiche presso l'Inps.

Per ciascun livello e ambito contrattuale per il quale deve verificare la rappresentatività ponderata (art. 33, commi 1 e 3), nel rispetto della tempistica di cui agli artt. 33, comma 1, e 34, comma 1, la Commissione procede, quindi, a calcolare 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.

Avverso i risultati resi pubblici dalla Commissione possono essere sollevate eventuali contestazioni, che la stessa Commissione decide immediatamente con proprio provvedimento.

Decorsi 90 giorni dalla pubblicazione dei risultati, la Commissione procede a certificare il dato ponderato ai fini della contrattazione ad efficacia generale.

Si prevede, infine, che i dati di rappresentatività delle associazioni datoriali registrate siano aggiornati dalla Commissione con periodicità annuale e resi pubblici nel proprio sito, previamente disaggregati in relazione al profilo del numero dei datori di lavoro iscritti ed al numero dei dipendenti.

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.

■ *L'articolo introduce e disciplina l'obbligo di negoziazione in capo ai datori di lavoro e alle loro associazioni registrate.*

In particolare, tale obbligo di svolgere attività di contrattazione collettiva ad efficacia generale sussiste per il singolo datore di lavoro nel caso in cui:

a) ne faccia richiesta la RUS, a maggioranza dei propri componenti;

b) la richiesta provenga da una o più RSA, che facciano capo ad associazioni sindacali registrate di livello nazionale, comprese quelle aderenti alle associazioni registrate di livello confederale, le quali, secondo i dati ponderati certificati, raggiungano complessivamente un indice di rappresentatività pari almeno al 51%.In tale ipotesi, la titolarità a negoziare spetta a tutte le RSA costituite presso il datore di lavoro.

L'obbligo a negoziare contratti collettivi ad efficacia generale sussiste anche in capo ai singoli datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti (fino a 5 se agricoli), nel caso in cui ne facciano richiesta 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 certificati, raggiungano complessivamente un indice di rappresentatività proprio pari almeno al 60%.In tal caso, al tavolo negoziale potranno poi sedere le associazioni sindacali di livello nazionale, comprese quelle aderenti alle associazioni registrate di livello confederali, operanti nello stesso ambito, che secondo i dati ponderati abbiano un indice di rappresentatività pari almeno al 5%.

Per ciascun altro livello ed ambito, le associazioni datoriali registrate hanno l'obbligo di aderire alla richiesta di negoziazione proveniente da una o più associazioni sindacali dei lavoratori registrate che, nei livelli ed ambiti di volta in volta rilevanti, raggiungano complessivamente un indice di rappresentatività pari o superiore al 51%.Al verificarsi di tale ipotesi, 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, raggiungano un indice di rappresentatività pari almeno al 5%.

La norma precisa, da ultimo, che l'obbligo a negoziare, la cui violazione costituisce una fattispecie tipica di condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300/1970, non implica altresì un obbligo a contrarre.

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, e alla certificazione dei dati relativi alla partecipazione dei lavoratori e 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.

■ *Questo articolo è la chiave di volta del nuovo sistema di efficacia generale dei con-*

tratti collettivi, in attuazione dell'art. 39 Cost. Ciò che costituisce la chiave di volta è la combinazione di due princìpi della democrazia sindacale: la partecipazione attiva di tutti i lavoratori e il principio di maggioranza sulla stessa scorta di quanto previsto dal Testo Unico del 2014, anche se con alcuni necessari adattamenti dovuti al fatto che qui si intende dare attuazione all'art. 39 Cost.

Ci sono due applicazioni leggermente differenti per il contratto aziendale e per i contratti collettivi di tutti gli altri livelli.

Riguardo al contratto aziendale, poi, bisogna distinguere tre casi:

1) *se il contratto è sottoscritto dalle RUS, occorre che la decisione di sottoscriverlo sia assunta a maggioranza dei componenti della RUS;*
2) *se il contratto è sottoscritto dalle RSA, nella sola ipotesi in cui queste sono costituite in assenza di elezioni per le RUS, e quindi perché sono la sola forma di rappresentanza sindacale presente in azienda, per la sottoscrizione occorre che chi firma sia rappresentativo di almeno il 51% dell'indice di rappresentatività misurato al livello nazionale;*
3) *infine, nel caso di contratto stipulato nelle imprese con meno di 15 dipendenti per unità produttiva, perciò con le strutture territoriali delle associazioni sindacali registrate, occorre che chi firma sia rappresentativo di almeno il 51% dell'indice di rappresentatività misurato al livello nazionale.*

La sottoscrizione del contratto secondo questi indici di maggioranza è condizione necessaria ma non sufficiente a rendere valido, e perciò efficace per tutti, il contratto. Infatti occorre che l'ipotesi di accordo sia sottoposto a referendum fra tutti i lavoratori dell'azienda, prevedendo come quorum per la validità il 50% dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nel caso dei contratti collettivi territoriali, di sito, di filiera, di distretto, o anche per quelli nazionali relativi ai vari ambiti, ovvero per quelli confederali, la condizione per sottoscrivere validamente un'ipotesi di accordo è di avere il consenso della maggioranza delle associazioni sindacali registrate (51%) sulla base degli indici misurati al livello nazionale. Anche per questi contratti, però, occorre la consultazione dei lavoratori. È opportuno notare che la consultazione è prevista non solo per l'ipotesi di accordo ma anche per le piattaforme; quindi i lavoratori devono essere consultati in entrambi i momenti. Le modalità di svolgimento delle consultazioni sono invece stabilite dai contratti collettivi nazionali o interconfederali.

Tutto il sistema dell'erga omnes non potrebbe reggersi, però, senza una modalità di misurazione del consenso maggioritario relativo alle imprese. Il problema non si pone nel caso del contratto aziendale perché la volontà del contrente è certa, trattandosi di una sola impresa che firma il contratto. Il problema si pone nel caso in cui il contratto collettivo deve essere vincolante per tutte le imprese coinvolte nell'ambito e, perciò, occorre verificare che la volontà contrattuale sia maggioritaria anche per questo contraente. In questo articolo quindi si prevede che un contratto di ambito superiore

alla singola impresa per poter essere validamente sottoscritto deve avere il consenso delle associazioni registrate relative ai vari ambiti e livelli contrattuali, con una rappresentatività complessiva non inferiore al 51%.

ART. 38

ARTICOLO 38
Rapporto tra contratti collettivi ad efficacia generale di diverso livello e tra contratti collettivi ad efficacia generale e disposizioni di legge e 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.

■ *Un sistema di regolazione dei contratti collettivi stipulati a tutti i livelli cui viene attribuita la funzione di stabilire regole generali deve necessariamente disciplinare il rapporto fra i contratti di diverso livello, soprattutto per risolvere le ipotesi di conflitto. L'articolo 38 stabilisce in modo chiaro e perentorio che fra i contratti collettivi di diverso livello, quello che ha rilevanza primaria su tutti gli altri è il contratto di livello nazionale. Quest'ultimo, a sua volta, non può derogare a quanto previsto dal contratto ad efficacia generale di livello interconfederale.*

Nel sancire che i contratti di livello territoriale, di sito, di distretto, di filiera, aziendale "debbono osservare le prescrizioni dei contratti collettivi ad efficacia generale di li-

vello nazionale", l'articolo stabilisce, insomma, una gerarchia fra livello nazionale e livelli inferiori di contrattazione. Si tratta di un assetto che risponde a quanto ribadito anche nei recenti accordi interconfederali sulla struttura contrattuale. Infatti, prescrivere che il contratto di livello nazionale stabilisce la competenza normativa dei contratti di livello inferiore significa prevedere che spetta solo al contratto nazionale stabilire materie e contenuti normativi della contrattazione di livello inferiore. In questo senso, sarà possibile confermare tutte le competenze oggi delegate dal livello nazionale a quello decentrato, così come rientrano nella prescrizione dell'articolo 38 anche le clausole che permettono che al livello aziendale possano essere previste intese modificative del contratto nazionale, purché tali deroghe siano previste e regolate dal contratto nazionale.

In altre parole, la norma non sottrae competenze alla contrattazione decentrata; evita soltanto che si determinino fenomeni di disgregazione autonoma e disordinata del sistema contrattuale attraverso materie che derogano peggiorativamente i contenuti previsti da norme a carattere generale di livello superiore. Non a caso questa norma abroga l'art. 8 della legge n. 148 del 2011 che rappresenta l'emblema della potenziale disgregazione del sistema contrattuale.

La disposizione prevede ancora che i contratti ad efficacia generale di qualsiasi livello restino in vigore, alla loro scadenza, fino al loro rinnovo, con una ultrattività massima di tre anni. In caso non sia prevista una scadenza, parimenti essi restano in vigore fino al rinnovo, e comunque entro tre anni dalla loro disdetta.

L'ultimo comma della disposizione prevede infine che i contratti collettivi (di diritto comune) esistenti al momento dell'entrata in vigore del nuovo statuto restino in vigore fino alla loro sostituzione da parte di altro contratto collettivo ad efficacia generale applicabile nello stesso o in un corrispondente ambito e livello.

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

ART. 39

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 e integrazioni:
   a) l'articolo 1, è sostituito dal seguente:
   «**1.** L'impresa adempie ai doveri di informazione, 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 princìpi 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 fissate 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 rappresentati 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 e 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.

■ *L'articolo 39 si inserisce, in buona misura, nella struttura di una normativa già esistente, il decreto legislativo n. 25/2007 in materia di informazione e consultazione, con l'obiettivo di adattarla al differente sistema sindacale nel quale si troverebbe a operare, di estenderne l'applicazione anche alle imprese con più di quindici dipendenti e di rafforzarne gli strumenti di tutela per renderla maggiormente effettiva, che costituisce la principale problematica della disciplina vigente. In questo senso vanno interpretati, ad esempio, l'inserimento dei bilanci di previsione e di chiusura di esercizio, l'utilizzo dei contratti cosiddetti flessibili o degli appalti tra le materie oggetto di informazione obbligatoria da parte dell'impresa.*

Le modalità dell'informazione vengono fissate dal contratto collettivo aziendale, considerato lo strumento più adatto per poter meglio modulare le tutele in questo campo; al termine dell'informazione, i rappresentanti dei lavoratori possono richiedere che si svolga una consultazione, all'esito della quale possono emettere un parere che, seppur non vincolante, potrebbe assumere valore probatorio in un'eventuale controversia.

Inoltre, nel caso in cui i rappresentanti dei lavoratori ritengano la procedura di consultazione insufficiente a raggiungere l'obiettivo di una partecipazione efficace, ai sensi dell'art. 46 della Costituzione, hanno la facoltà di richiedere un confronto con-

trattuale con la controparte, che sarà obbligata a iniziarlo e portarlo avanti secondo i princìpi della buona fede contrattuale. In questo caso, in mancanza di accordo, i rappresentanti dei lavoratori possono emettere una nota di valutazione, cui il datore è tenuto a dare risposta motivata; e in caso di controversie, entrambi i documenti possono avere valore probatorio.

L'effettività della norma viene rafforzata attraverso l'espresso riferimento all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori vigente, come peraltro da insegnamento costante della giurisprudenza, in caso di violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi di informazione, consultazione e contrattazione.

ARTICOLO 40
Strumenti di monitoraggio e sorveglianza delle società 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 di impossibilità temporanea a par-

tecipare 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 costituiscono 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.

■ *Anche l'art. 40 si inserisce in un quadro normativo caratterizzato dalla sostanziale inattuazione dell'art. 46 della Costituzione in materia di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa, con una disposizione del tutto innovativa riguardante le società operanti nei settori dell'economia da considerare strategici per il paese. Tali settori sono quelli dell'energia, dell'ambiente, dell'acqua, dei trasporti, delle comunicazioni, del credito e delle assicurazioni, nonché tutti gli altri che saranno individuati da un Dpcm da approvare entro sei mesi dall'entrata in vigore della normativa.*

In questi settori, due esperti designati per ciascuna società dalle associazioni sindacali registrate di livello nazionale hanno diritto a partecipare alle riunioni dell'organo di controllo rilasciando a verbale osservazioni, pareri e dichiarazioni, sullo schema del modello tedesco di cogestione. Gli esperti durano in carica quattro anni e, per l'esercizio della loro funzione, è previsto esclusivamente il rimborso delle spese documentate.

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

PARTE I – Princìpi generali ed estensione delle tutele dei lavoratori subordinati ai lavoratori autonomi

CAPO I
Princìpi 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, inclu-

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

■ *Dopo aver ribadito, al primo comma, che "il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e stabile costituisce la forma comune del rapporto di lavoro" la norma interviene in modo decisamente innovativo sull'articolo del codice civile che disciplina il periodo di prova.*

Le innovazioni proposte vogliono essere una risposta alternativa al cosiddetto "contratto a tutele crescenti" che, contrariamente a quanto promette con la sua denominazione, non consente, dopo la "crescita", di vedersi riconosciuti diritti diversi e più stabilizzati: con le disposizioni in commento, al contrario, superato il periodo di prova il dipendente, approda a quel contratto di lavoro subordinato di cui al primo comma.

Rispetto all'attuale art. 2096, che non prevede alcun termine massimo di durata della prova, il nuovo statuto stabilisce che la durata della prova viene fissata sempre "dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale" entro un limite massimo di 9 mesi, ulteriormente aumentabile a 15 se l'assunzione è finalizzata ad acquisire competenze professionali non possedute in ragione di un contratto di apprendistato o di esperienze lavorative. In tal modo si tende a favorire, con un termine elastico calibrato a seconda delle diverse situazioni, l'inserimento lavorativo; d'altra parte, superato il termine, si rende davvero stabile il rapporto di lavoro, per effetto della reintroduzione della reintegra sul posto di lavoro, come previsto dall'art. 83.

Il periodo di prova nei contratti a termine deve essere fissato, sempre dai contratti collettivi, "in misura congrua" rispetto alla durata del contratto: previsione che neutralizza diffuse prassi poco virtuose di quasi coincidenza tra durata della prova e durata del contratto.

Resta fermo il principio generale secondo cui durante la prova il recesso resta libero, e quindi non è vincolato né da un obbligo di motivazione né da un obbligo di preavviso (salvo che non sia fissato un tempo minimo necessario). In caso di recesso da parte del datore di lavoro è prevista però – contrariamente al vecchio testo – un'indennità, la cui misura è fissata dai contratti collettivi. Deve ritenersi comunque applicabile anche al nuovo periodo di prova quella giurisprudenza che in caso di imputabilità del recesso a un motivo illecito ritiene che la dichiarazione di

nullità comporti il ripristino del rapporto di lavoro.

Resta fermo il principio per cui il patto di prova non ha alcuna validità se non è apposto in forma scritta in momento anteriore o contestuale all'inizio della prestazione lavorativa.

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.

■ *L'art. 42 accoglie una delle più significative novità introdotte con la Carta dei diritti del lavoro, poiché estende lo statuto protettivo previsto per i lavoratori subordinati innanzitutto ai lavoratori autonomi coordinati e poi anche ai lavoratori autonomi "puri", quando essi intrattengano rapporti di durata superiore a sei mesi annui in condizioni di dipendenza economica da un committente esclusivo o prevalente.*

Si tratta di un'estensione di disciplina senza riqualificazione dei rapporti, sicché ciò che lo Statuto propone è, essenzialmente, un giudizio di equivalenza tra situazioni diverse le quali sono, tuttavia, ritenute meritevoli di analoga tutela e protezione. Il che è oltremodo ragionevole, poiché una tutela contro il licenziamento ingiustificato o il diritto ad un equo compenso nulla hanno a che vedere con le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, mentre hanno molto a che fare con l'inserimento continuativo o la destinazione prevalente di un'attività di lavoro personale ad un'organizzazione predisposta da altri.

Per vero, l'estensione di disciplina non è integrale: similmente a quanto era stato previsto in una precedente proposta di legge d'iniziativa popolare maturata nell'ambito della consulta giuridica della Cgil, la norma ragionevolmente esclude che si applichino ai lavoratori giuridicamente autonomi quelle disposizioni – e solo quelle disposizioni – intimamente legate alla etero-direzione della prestazione lavorativa, tipica del (solo) rapporto di lavoro subordinato (art. 2094 c.c.): si tratta delle norme in tema di potere direttivo, potere di modificare le mansioni del lavoratore (cosiddetto ius variandi), potere disciplinare ecc., mentre viene finalmente abbandonata l'idea, tanto vetusta quanto dura a morire, in base alla quale è meritevole di un consistente apparato di tutele il solo lavoro sottoposto a continue e stringenti direttive di un capo che ne sorveglia l'esecuzione attraverso penetranti ed assidui controlli.

In dettaglio, il primo comma si riferisce ai collaboratori coordinati e continuativi (cosiddetti lavoratori parasubordinati), richiedendo, come unica condizione per l'applicazione della tutela forte, che la prestazione resa sia di carattere esclusivamente – non "prevalentemente" (art. 409, n. 3, c.p.c.) – personale, mentre si abbandona la seconda restrittiva condizione richiesta dal Jobs Act, ossia che la collaborazione coordinata e continuativa, oltre ad essere personale, sia pure organizzata dal committente "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro" (art. 2, D.Lgs. n. 81/2015), lasciando, di tal guisa, sprovvisto di ogni protezione il collaboratore che abbia margini di autonomia con riguardo ad anche solo uno dei due profili in questione. Peraltro, similmente a quanto già previsto dalla riforma Fornero per le (sole) collaborazioni a progetto, oggi superate, si riconosce la titolarità del diritto ad un equo compenso (art. 36 Cost.) an-

che in capo ai collaboratori, puntualizzando che il corrispettivo riconosciuto a tali lavoratori, ove non previsto da un apposito contratto collettivo, non può in nessun caso essere inferiore a quello previsto dal Ccnl per i lavoratori subordinati comparabili sotto il profilo della "quantità" e "qualità della prestazione da eseguire".

Il secondo comma estende, poi, analoga tutela ai lavoratori autonomi (con o senza partita Iva), ogniqualvolta siano chiamati a svolgere un'opera o servizio con lavoro esclusivamente proprio in condizioni di "dipendenza economica". Tale condizione sussiste in presenza di un duplice requisito quantitativo, attinente alla durata del rapporto ed al compenso percepito nell'arco dell'anno: in primo luogo è necessario che i rapporti intrattenuti con medesimo committente abbiano durata complessiva superiore a sei mesi; in secondo luogo, che da tali rapporti sia tratto un compenso superiore al 60 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal lavoratore.

L'unica eccezione riguarda gli amministratori e sindaci di società, opportunamente ritenuti estranei al bisogno di protezione che giustifica l'estensione delle tutele in tutti gli altri casi.

Riecheggia, anche nella disciplina dettata dall'art. 42, l'orientamento a suo tempo espresso da Massimo D'Antona, il quale giustamente osservava che, in fin dei conti, quando il lavoro personale è fattore costitutivo dell'attività altrui, implica dipendenza economica e condiziona scelte di vita, allora, nonostante lo storico steccato che divide il mondo del lavoro in ragione del tipo di contratto, è lo stesso compromesso politico che sta alla base della Costituzione sociale a essere messo in gioco. Insomma, se lo Statuto dei lavoratori del '70 volle far camminare la Costituzione oltre i cancelli delle fabbriche, da tempo il lavoro fuoriesce dai luoghi di lavoro per disperdersi nelle reti delle collaborazioni, del lavoro autonomo (più o meno) puro, della fornitura e sub-fornitura anche uni-personale. Anche la Costituzione deve muovere i propri passi nella medesima direzione.

PARTE II - Revisione della disciplina dei contratti di lavoro

CAPO I
Contratto di apprendistato

ART. 43

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'art. 44, c. 9, alla conclusione del periodo di apprendistato previsto dagli artt. 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 D.Lgs. 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (Eqf).

■ *L'obiettivo della nuova disciplina consiste nel ridare centralità al contratto di apprendistato come contratto a finalità formativa, contrastando tutta quella legislazione che, a partire dalla riforma del 2003 (cosiddetta Biagi), ha avviato un processo di svilimento della formazione, facendo prevalere solo il momento occupazionale e favorendo prassi elusive tendenti a un'applicazione distorta dell'apprendistato,visto solo come un contratto a basso costo.*

In sede definitoria si conferma la natura del contratto a tempo indeterminato a causa mista:non solo scambio tra retribuzione e prestazione lavorativa, ma anche obbligazione formativa.

Rimane l'articolazione in tre tipologie (apprendistato per il diploma professionale e per il diploma di istruzione secondaria superiore; apprendistato professionalizzante e apprendistato di alta formazione e ricerca), dove la prima e la terza integrano il cosiddetto sistema duale di apprendimento (formazione e lavoro).

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. È 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.

■ *La disciplina generale, relativa a tutti e tre i tipi di apprendistato, è rimessa alla contrattazione collettiva.*

Rispetto al quadro normativo vigente, si segnalano importanti disposizioni innovative, poste a tutela del lavoratore e di una effettiva e seria formazione.

Innanzitutto, la forma scritta è richiesta ad substantiam, quale requisito di validità del contratto (e non più ai fini della prova).Inoltre, quale elemento di validità del contratto è richiesta la redazione del piano formativo individuale.In entrambi i casi, la loro mancanza comporta che il contratto si reputi dalla sua origine come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Di rilievo anche la previsione sulla capacità formativa delle imprese che deve essere accreditata secondo specifiche procedure e attraverso il confronto delle parti sociali.In tal modo si evita che il ruolo formativo venga svolto dalle imprese al solo scopo di beneficiare delle agevolazioni economiche, senza fornire all'apprendista le effettive competenze, oltre al fatto che in tal modo la formazione non rischia di essere confusa e/o di esaurirsi nell'addestramento pratico.

Sul piano del trattamento economico, innovativa anche la disposizione secondo cui è a carico del datore di lavoro la retribuzione per le ore di formazione; non è più disposto il sottoinquadramento contrattuale.In ogni caso, resta ferma la possibilità di convenire diversamente in sede negoziale.Tale disposizione si fonda sul presupposto che la formazione del lavoratore è un investimento e una risorsa per il datore di lavoro che potrà beneficiarne in termini di maggiore qualità del lavoro e, dunque, con ricadute positive sul piano della produttività.

Importante anche l'esplicita previsione che l'apprendista non vada escluso dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge per l'applicazione di particolari normative e istituti. Si pone così fine alla regola di considerare l'apprendista un lavoratore "fantasma".

Innovativa anche l'espressa inclusione degli apprendisti nel campo di applicazione dei diritti sindacali e della disciplina dei licenziamenti illegittimi.

Infine, si prevede la possibilità di prorogare di un altro anno i periodi di apprendistato di primo e terzo tipo, qualora l'apprendista non abbia conseguito il diploma o il titolo di studio (solo a richiesta dello stesso).

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.

■ *Va segnalato, in particolare, lo sforzo di semplificare il quadro normativo vigente, rinviando alle Regioni per la disciplina dei profili formativi, confermando la stipula di un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto (per determinare i con-*

tenuti e la durata degli obblighi formativi) e richiedendo, quale requisito minimo, che la formazione esterna all'azienda non sia inferiore al 70% dell'orario ordinamentale (a garanzia del percorso formativo scolastico).

Importante non aver più previsto per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, una retribuzione pari al 10% di quella che sarebbe dovuta all'apprendista, oltre all'esonero del datore di lavoro da ogni obbligo retributivo per la formazione svolta nell'istituzione formativa.

ART. 46

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 a 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 professionalizzante 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 dell'articolo 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, comma1.

■ *Va segnalato l'innalzamento delle ore formative per le competenze di base, a carico delle Regioni, da 120 a 150 ore per la durata del triennio.*

Di particolare rilievo la modifica introdotta per la disciplina delle cosiddette clausole di stabilizzazione, attraverso l'innalzamento della percentuale di stabilizzazione (dal 20 al 30%) e l'eliminazione della delimitazione del campo soggettivo di applicazione (non vi è più il riferimento alle imprese superiori ai 50 dipendenti). Resta comunque ferma la possibilità per i contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale di individuare limiti diversi.

Al fine, poi, di non penalizzare eccessivamente il datore di lavoro, si prevede che la predetta percentuale del 30% possa essere raggiunta dal datore stesso facendo rientrare nei limiti della percentuale eventuali apprendisti licenziati per giustificato motivo oggettivo, in ragione dell'inadeguatezza delle qualità professionali del lavoratore interessato, sempreché non ricorra una responsabilità dello stesso datore di lavoro.

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, fi-

no 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.

■ *In merito a questa tipologia di apprendistato, come per l'apprendistato di primo tipo, va segnalata positivamente la mancata previsione, per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, di una retribuzione pari al 10% di quella che sarebbe dovuta all'apprendista, oltre all'esonero del datore di lavoro da ogni obbligo retributivo per la formazione svolta nell'istituzione formativa.*

ART. 48

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 e acquisita deve essere certificata e registrata nel fascico-

lo 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.

■ *Si conferma la necessità di standard formativi a livello nazionale, da convenire con apposito decreto ministeriale (sentite le parti sociali) e la certificazione delle competenze nel fascicolo elettronico del lavoratore.*

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 1.500 euro.

■ *In caso d'inadempimento dell'obbligazione formativa, oltre a confermare in capo al datore di lavoro di versare la differenza tra la contribuzione erogata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contri-*

buzione, si dispone la regola di considerare il contratto di lavoro sin dall'origine come ordinario contratto di lavoro a tempo indeterminato.

La violazione, quindi, da parte del datore di lavoro, dell'elemento peculiare del contratto di apprendistato, è sanzionata con la trasformazione dello stesso in un contratto a tempo indeterminato privo delle finalità formative, giacché manca la sua tipica causa negoziale, ovvero l'obbligazione formativa (in conformità anche con i più recenti orientamenti della giurisprudenza).

Capo II
Contratto di lavoro a tempo determinato

ART. 50

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.

■ *L'articolo 50 deve essere letto in connessione con l'articolo 41, comma 1, della presente Carta, laddove si afferma che "il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e stabile costituisce la forma comune di rapporto di lavoro". In omaggio a questo fonda-*

mentale principio (fatto proprio anche dalla normativa europea), il contratto a tempo determinato deve quindi tornare ad essere un contratto utilizzabile dal datore di lavoro solo ed esclusivamente per esigenze "temporanee ed oggettive", cioè non deve poter essere usato per esigenze stabili dell'impresa e può di massima essere stipulato solo per ragioni estranee alla ordinaria attività aziendale. Per le esigenze normali dell'impresa la forma contrattuale deve quindi tornare ad essere quella del tempo indeterminato "stabile", cioè garantito da una adeguata tutela contro i licenziamenti illegittimi (v. in proposito i successivi artt. 83 e 84).

Il cambiamento rispetto al Jobs Act del governo Renzi e alle più recenti modifiche legislative dei governi di centro-destra è assolutamente evidente: dal 2001 in poi, infatti, il contratto a termine ha avuto una enorme diffusione – ponendosi in diretta concorrenza rispetto al tempo indeterminato – in ragione del progressivo allentamento delle ragioni giustificatrici per l'utilizzo di lavoro temporaneo (le cosiddette causali), fino alla loro materiale soppressione operata dal cosiddetto Decreto Poletti (D.l. 34/2014 conv. in L. n. 78/2014) che ha reso del tutto "acausale" tale tipologia contrattuale.

Le lettere b) e c) del primo comma, tuttavia, rendono possibile un uso più "flessibile" del contratto a termine, a fronte di ben determinate ipotesi di incremento dell'attività ordinaria dell'impresa oppure relative a lavori e/o picchi stagionali (questi ultimi individuati attraverso un decreto ministeriale).

Per garantire il lavoratore viene previsto l'obbligo, da parte del datore di lavoro, di comunicare in forma scritta sia il termine di chiusura del contratto che l'attività alla quale il prestatore di lavoro verrà adibito. Nel caso in cui il lavoratore dovesse impugnare il contratto a termine per l'insussistenza delle cause giustificatrici, sarà il datore di lavoro a dover dimostrare l'esistenza delle ragioni obiettive davanti al giudice.

Qualora manchi la forma scritta, non sia previsto il termine oppure non siano indicate nel contratto le esigenze obiettive, il contratto a termine verrà considerato, dal giudice, come a tempo indeterminato dalla data del suo inizio (v. successivo art. 56).

ARTICOLO 51
Durata massima del contratto a tempo determinato

ART. 51

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.

■ *La norma dispone che un lavoratore non può essere utilizzato a termine dallo stesso datore per un periodo superiore a 36 mesi. Nel calcolo di questo periodo temporale entrano tutti i contratti a termine intercorsi tra le stesse parti (comprensivi quindi di proroghe e rinnovi: v. successivo art. 52), inclusi i periodi in cui il lavoratore sia stato "somministrato" da un'agenzia di somministrazione.*

La contrattazione collettiva nazionale (non aziendale) ad efficacia generale (quella cioè adottata con le modalità di cui ai precedenti artt. 27-38) può modificare il limite dei 36 mesi di utilizzo del contratto a termine. Nulla vieta che questa possa addirittura abbassare il suddetto periodo temporale massimo.

Allo stesso modo, la contrattazione nazionale ad efficacia generale può escludere la durata massima dei 36 mesi nel caso in cui si tratti di far fronte ad esigenze relative a lavori stagionali.

ART. 52

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.

■ *In caso di una o più proroghe (ossia prolungamenti del medesimo contratto), opera-*

no le stesse garanzie di cui abbiamo parlato nel commento all'articolo 50. In più, ovviamente, deve sussistere l'espresso consenso del lavoratore al prolungamento, da esplicitare per iscritto prima del suo inizio.

Trattandosi del "prolungamento" del contratto originario, esso non può riguardare mansioni differenti rispetto a quelle per cui era stato stipulato.

Nel caso in cui, invece, le parti vogliano stipulare un ulteriore contratto a termine dopo la fine di quello precedente (cioè vogliano rinnovarlo), non è richiesta la sussistenza delle originarie "causali", ferme comunque restando le garanzie di cui all'articolo 50 (temporaneità delle esigenze ecc.).

Il comma 5 stabilisce che, sia in caso di proroghe che di rinnovi dei contratti a termine, non si può assolutamente superare il limite di durata massima di 36 mesi di cui all'articolo 51, comma 1. Nel caso in cui ciò dovesse avvenire, il contratto a termine sarebbe da considerarsi a tempo indeterminato dal momento in cui venisse superato il 36° mese (v. art. 56, c.2).

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.

■ *La norma si pone l'obiettivo di evitare che i contratti a termine continuino oltre la scadenza originaria (o prorogata), ponendo a carico del datore di lavoro una sorta di "penale" per ogni giorno di sforamento. L'intento è quello di regolarizzare prima possibile la situazione attraverso la stipula di un nuovo contratto (rinnovo) o di un prolungamento (proroga) del contratto precedente, offrendo un periodo di "tolleranza" sino a 30 giorni (al cui superamento si assisterà alla trasformazione del contratto in tempo indeterminato: v. art. 56 c.3).*

È chiaro che se, a seguito della continuazione del rapporto, si supera il periodo dei 36 mesi di durata massima, si applica la trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato (a far data dal superamento stesso), anche se si è nel corso del periodo di tolleranza.

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.

■ *Il primo comma riguarda le deroghe per le aziende "start up" innovative, a beneficio delle quali la contrattazione collettiva di livello nazionale e ad efficacia generale può stabilire norme più flessibili in relazione a tutte le regole di cui abbiamo parlato in precedenza sui contratti a termine. Ciò, ovviamente, per un periodo di tempo limitato e nell'intento di stimolare la diffusione di imprese e attività ad alto tasso tecnologico.*

Il secondo comma impone tutta una serie di divieti di stipula di contratti a termine, tra cui spicca la novità, rispetto al passato, relativa all'impossibilità di utilizzo di contratti a termine nel caso in cui l'azienda non abbia effettuato una valutazione "specifica" dei rischi propri del contratto a termine.

Ciò vuol dire che la valutazione deve tenere conto dei fattori connessi alla precarietà del lavoro, per esempio prevedendo procedure rafforzate per l'informazione dei lavoratori;la conoscenza del luogo di lavoro e le procedure di emergenza;prevedendo disposizioni specifiche per assicurare che il lavoratore, anche dopo la scadenza del contratto, prosegua la sorveglianza sanitaria ove necessario;valutando in modo specifico lo stress o gli effetti nocivi sulla salute di comportamenti quali il presenzialismo, tipicamente connessi alla situazione di precarietà ecc.

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 dai 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.

L'articolo 55 riconosce a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, che abbiano svolto periodi (anche frazionati) di lavoro a termine superiori complessivamente a sei mesi presso un'unica azienda, un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro per le stesse mansioni svolte a tempo determinato.

Il secondo comma stabilisce, in omaggio alla giurisprudenza costituzionale, che nel computo dei sei mesi di attività utili per usufruire del diritto di precedenza le lavoratrici possono far valere i periodi di congedo per maternità usufruiti durante il contratto a termine. Lo stesso comma, al secondo periodo, riconosce altresì alle medesime un diritto di precedenza relativo anche alle future assunzioni a termine effettuate dal datore di lavoro (sempre con riguardo alle stesse mansioni già svolte).

Per i lavoratori a termine stagionali il comma 3 conferma una risalente disciplina secondo cui essi hanno un diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine per le medesime esigenze.

Il comma 4 stabilisce l'obbligo, da parte del datore di lavoro, di comunicare ai lavoratori i loro diritti di precedenza nella lettera di assunzione a termine. Qualora ciò non dovesse avvenire, scatterebbe l'assunzione a tempo indeterminato o a termine. La medesima sanzione del "diritto all'assunzione" scatterebbe in tutti gli altri casi di violazione del diritto di precedenza (esercitabile, nei casi di cui ai cc. 1 e 2, entro 12 mesi dalla fine del contratto a termine).

Tali sanzioni rappresentano una novità rispetto alla recente disciplina introdotta dal Jobs Act (art. 24, D.Lgs. n. 81/2015), la quale in sostanza non offre alcun rimedio esplicito in caso di violazione dei diritti di precedenza.

ART. 56

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.

■ *La mancanza dell'atto scritto, la mancata indicazione in esso del termine e delle esigenze temporanee e l'insussistenza, nei fatti, di tali esigenze comportano la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato a cominciare dalla data di stipulazione. È chiaro che, nel caso di mancanza dell'atto scritto, la trasformazione avviene dal momento in cui il lavoratore abbia comunque iniziato a lavorare (salvo i casi in cui, come si legge nell'art. 50, c. 2, la durata del rapporto di lavoro sia puramente occasionale). La stessa sanzione della trasformazione "dall'inizio" si verifica nei casi di violazione delle norme che vietano esplicitamente il termine (v. ad esempio per la sostituzione dei lavoratori in sciopero ecc. art. 54, c. 2).*

Se invece il lavoratore è stato utilizzato a termine dallo stesso datore per un periodo superiore a 36 mesi (periodo che comprende il contratto originario più le proroghe e i rinnovi eventuali), in questo caso il contratto si considera a tempo indeterminato a partire dal momento in cui si verifica il superamento.

Con riguardo, invece, al superamento dei 30 giorni di "tolleranza" di cui all'articolo 53, la trasformazione del contratto a tempo indeterminato opera da quel momento anche se non si sia superato il periodo complessivo dei 36 mesi.

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.

■ *Il lavoratore a tempo determinato è un lavoratore subordinato quindi, oltre ai generali diritti di stampo universale previsti dal Titolo I della presente Carta, a lui spettano in linea di massima tutti i diritti di coloro che sono occupati a tempo indeterminato.*

D'altra parte il principio di non discriminazione è scolpito nella direttiva 1999/70 CE riguardante i contratti a termine.

Da notare, rispetto al trattamento sanzionatorio del comma 2, la differenza rispetto all'esiguità dell'importo delle sanzioni previste dal Jobs Act (art. 25, c. 2, D.Lgs. 81/2015: da 25,82 a 154,94 euro e da 154,94 a 1.032 euro).

ART. 58

ARTICOLO 58
Formazione

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 37 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.

■ *È ormai comunemente riconosciuto, anche a livello medico-legale, che la tipologia contrattuale a termine contiene in sé elementi di precarietà tali da rappresentare un rischio serio per la salute psicofisica dei lavoratori interessati. L'articolo 58, dopo aver richiamato il fondamentale Testo Unico del 2008 sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ha ulteriormente sottolineato il diritto dei lavoratori assunti a termine ad ottenere una formazione "mirata" al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro (v. in proposito quanto scritto a commento dell'art. 7 e dell'art. 54 della presente Carta).*

ART. 59

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.

■ *L'articolo 59 detta i criteri attraverso i quali si devono conteggiare i lavoratori a termine ai fini delle "soglie" numeriche previste da varie normative (v. ad esempio, il limite*

dei 15 dipendenti di cui all'attuale art. 18 dello Statuto dei lavoratori).

Degno di particolare nota il secondo comma, in un'ottica non solo di "trasparenza" e di correttezza e buona fede da parte dei datori di lavoro, ma anche di controllo sindacale del ricorso a questo tipo di contratti precari.

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. È fatta salva la disciplina speciale vigente per:
   a) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente e 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 ine-

renti 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.

■ *Il primo comma dell'articolo esclude, dalla disciplina dettata dagli articoli precedenti, gli operai agricoli e i dirigenti. Per questi ultimi, tuttavia, vengono mantenute le previsioni "minime" sulla forma scritta del contratto e sull'indicazione del termine e viene previsto un limite massimo di durata del contratto a termine, ossia 5 anni.*

La lettera c) del primo comma, inoltre, affida alla contrattazione collettiva nazionale ad efficacia generale la particolare disciplina dei contratti a termine per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, limitatamente al settore del turismo e dei pubblici esercizi.

Il secondo comma, invece, mantiene in vita tutta una serie di discipline "speciali" tuttora vigenti (contratti con il personale docente e Ata; per il conferimento delle supplenze; con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale ecc.).

Il comma 3 riguarda, in generale, la pubblica amministrazione stabilendo un principio generale, ossia che essa non può utilizzare contratti a termine "per sopperire stabilmente e continuativamente a carenze di organico o per ovviare a vincoli assunzionali". In sostanza operano, anche per la pubblica amministrazione, gli stessi stringenti vincoli di temporaneità e predeterminatezza delle "causali" dettate per la stipulazione dei contratti a termine, ma viene prevista una specifica ulteriore causale – la copertura temporanea di 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 effetti-

va presa di servizio dei vincitori, con un limite massimo di durata di 24 mesi – correlata alla durata solitamente non breve delle procedure concorsuali di reclutamento.

In ogni caso di violazione delle regole, inoltre, viene sempre esclusa la trasformazione del contratto da determinato a indeterminato (cosiddetto stabilizzazione) in omaggio al principio costituzionale secondo cui alle pubbliche amministrazioni si accede tramite pubblico concorso (art. 97 Cost.). In luogo della stabilizzazione, tuttavia, viene riconosciuto un diritto ad un'indennità forfetaria di 15 mensilità, oltre al risarcimento di eventuali danni "ulteriori" (la cui sussistenza deve però essere dimostrata dal lavoratore).

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.

La regolazione del lavoro interinale (legge 196/1997) e poi del lavoro in somministrazione (D.Lgs. 276/03) ha seguito nel tempo l'evoluzione della disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato. Per entrambi i tipi di contratto, infatti, si può osservare il passaggio da un sistema legale di tipizzazione tassativa, in virtù del quale il ricorso ad essi era ammesso solo in ipotesi specifiche previste dalle legge, ad una deregolamentazione diretta ad eliminare e restringere in via progressiva le limitazioni

al loro utilizzo, agendo in particolare proprio sulle causali di giustificazione.

Le riforme degli ultimi anni (da ultimo il D.l 34/14 cosiddetto decreto "Poletti" e poi il D.Lgs 81/2015) hanno portato alla totale liberalizzazione del ricorso ai due tipi contrattuali, eliminando di fatto l'obbligo di indicare la causale per giustificarne l'utilizzo. In conclusione, al pari del contratto a termine, la somministrazione non rappresenta più un'eccezione rispetto al contratto a tempo indeterminato, in quanto se ne ammette l'utilizzo per soddisfare esigenze ordinarie e non più solo temporanee dell'attività di impresa.

Tale percorso ha riguardato anche la somministrazione a tempo indeterminato, il cosiddetto staff leasing. Dall'abrogazione dell'istituto nel 2007 (Protocollo sul welfare) si è passati alla recente riforma che lo consente in tutti i settori produttivi con l'unico limite di non superare un tetto massimo percentuale.

L'obiettivo che si propone la normativa di riforma contenuta nel nuovo statuto è – sempre in corrispondenza con quanto disposto per il contratto a termine – quello di ricondurre la somministrazione di lavoro alla sua funzione originaria: eccezione alla regola del rapporto a tempo indeterminato come forma comune di lavoro.

Per il vero, la principale modifica rispetto alla normativa vigente riguarda, forse, l'abrogazione dello staff leasing (il contratto commerciale a tempo indeterminato tra agenzia e utilizzatore), tipologia di lavoro tra le più precarizzanti in quanto consente un utilizzo indeterminato della somministrazione per i lavoratori attraverso l'esternalizzazione definitiva di parti delle imprese utilizzatrici.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato invece viene ricondotta entro limiti causali predeterminati. Viene ammessa solo per esigenze di tipo temporaneo e oggettivo, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, oppure per finalità sostitutive, per far fronte a incrementi dell'attività ordinaria e infine per lavori e picchi di attività stagionali (da individuare con decreto ministeriale).

ART. 62

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.

■ *Vengono resi più stringenti i divieti vigenti nell'ipotesi in cui il datore di lavoro non abbia effettuato "la valutazione dei rischi specifici connessi alla tipologia contrattuale e all'esposizione ai particolari rischi derivanti dalla durata limitata del rapporto di lavoro".*

La norma si riferisce ai lavori temporanei per i quali, rispetto alla media, i rischi relativi ad uno stesso pericolo sono comparativamente più elevati, in ragione della breve durata del rapporto di lavoro e della mancanza di uno stabile inserimento in un determinato contesto organizzativo e produttivo.

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.

Il contratto di somministrazione (cioè il contratto commerciale concluso tra l'agenzia per il lavoro e l'azienda utilizzatrice) va stipulato obbligatoriamente in forma scritta e deve contenere una serie di informazioni che sono indicate nel comma 1: i motivi per cui si ricorre alla somministrazione, la data di inizio e la durata prevista, il trattamento economico e normativo dei lavoratori somministrati che deve essere uguale a quello dei dipendenti dell'utilizzatore ecc.

Queste informazioni devono, inoltre, essere comunicate per iscritto dall'agenzia al lavoratore all'atto della stipula del contratto di lavoro a tempo determinato. Nel caso in cui il lavoratore sia assunto con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, le informazioni devono essere comunicate per iscritto con un congruo anticipo rispetto all'invio in missione.

Qualora il contratto di somministrazione non sia stipulato per iscritto, il lavoratore potrà agire in giudizio, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, per dimostrare la irregolarità della somministrazione e chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dello stesso.

ART. 64

ARTICOLO 64
Disciplina dei rapporti di lavoro

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.

Mentre il contratto commerciale stipulato tra agenzia per il lavoro e utilizzatore può essere solo a termine, il contratto di lavoro stipulato tra l'agenzia per il lavoro ed il lavoratore può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato.

In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro è soggetto alla disciplina generale prevista per il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per i periodi in cui il lavoratore non è impegnato in missione presso un utilizzatore l'agenzia gli corrisponde un'indennità mensile di disponibilità il cui importo è stabilito dal contratto collettivo della somministrazione.

In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro è soggetto alla disciplina del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (articoli 50-60), fatte salve eventuali norme speciali.

Si prevede che i lavoratori in somministrazione vengano conteggiati nell'organico dell'utilizzatore per l'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte contrattuale o collettiva (ad es.per la soglia oltre la quale vige il reintegro in caso di licenziamento illegittimo).Le norme vigenti invece (tranne le norme sulla sicurezza) non prevedono il computo dei somministrati nell'organico dell'utilizzatore.

ARTICOLO 65

ART. 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 e integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dal-

l'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. È 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.

■ *Dal punto di vista delle tutele viene confermato l'importante principio della parità di trattamento economico e normativo tra lavoratori somministrati e dipendenti diretti dell'utilizzatore.*

Viene confermato, inoltre, l'obbligo posto in capo all'utilizzatore di informativa ai lavoratori somministrati sui posti di lavoro a tempo indeterminato vacanti presso quest'ultimo, attraverso un avviso generale posto all'interno dei locali aziendali. In caso di inosservanza di tale obbligo l'utilizzatore è punito con una sanzione economica da euro 250 a euro 1.250.

Si rafforza il regime della solidarietà tra somministratore e utilizzatore introdu-

cendo, nei casi di mutamenti di mansioni del lavoratore somministrato da parte dell'utilizzatore, la responsabilità in solido dell'agenzia.

ART. 66

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.

■ *Si prevede un rafforzamento dei diritti sindacali reintroducendo lo specifico diritto di riunione per i lavoratori somministrati dipendenti di un'unica agenzia per il lavoro e che operano presso più utilizzatori, cancellato dall'ultima riforma del lavoro.*

Ai lavoratori somministrati si applicano i diritti sindacali ex legge 300/1970. I lavoratori in somministrazione hanno diritto, per tutta la durata della missione, a partecipare alle attività sindacali presso l'utilizzatore.

In merito agli obblighi di informazione al sindacato, l'utilizzatore deve comunicare ogni anno alle rappresentanze (RSA e RUS) il numero e i motivi dei contratti di somministrazione conclusi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati, la durata dei contratti.

In caso di mancata comunicazione è prevista per l'utilizzatore la sanzione economica, di importo variabile tra i 250 e 1.250 euro.

ART. 67

ARTICOLO 67
Norme previdenziali

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi e 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.

■ *Sono confermate le norme vigenti. Le agenzie sono inquadrate ai fini della classificazione Inps come aziende del terziario, salvo che per la somministrazione in agricoltura e in caso di somministrazione di lavoratori domestici, nel qual caso valgono le previsioni relative ai detti settori.*

ART. 68

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'arti-

colo 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.

■ *Viene riscritta la disciplina relativa alla somministrazione irregolare. È previsto che il lavoratore possa rivolgersi al giudice del lavoro per chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore, a far data dall'inizio della somministrazione, nei seguenti casi:*

- *mancata o illeggittima indicazione dei motivi per cui si ricorre alla somministrazione (art. 61, comma 2);*
- *utilizzo della somministrazione nei casi vietati (art. 62);*
- *mancanza della forma scritta del contratto commerciale o mancata indicazione degli elementi del contratto (art. 63, comma 1).*

Inoltre, il lavoratore può rilevare l'irregolarità della somministrazione anche qualora ricorrano alcune violazioni della disciplina del lavoro a termine. In particolare potrà ricorrere in giudizio, nei confronti dell'utilizzatore e/o dell'agenzia per il lavoro (a seconda dei casi), per chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

- *quando la durata massima (36 mesi) del contratto a termine venga superata (utilizzatore);*
- *se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine per un periodo superiore a 30 giorni (utilizzatore o agenzia);*
- *qualora il contratto a termine non venga stipulato per iscritto oppure non sia indicato il termine, ovvero non siano indicati i motivi per cui si è stipulato, rinnovato o prorogato il contratto (agenzia).*

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.

■ *Viene in larga parte confermato il quadro sanzionatorio già previsto dalla normativa vigente. Sono previste sanzioni amministrative pecuniarie da euro 250 a euro 1.250 per somministratore e/o utilizzatore a seconda delle violazioni.*

ART. 70

ARTICOLO 70
Esclusione del settore pubblico

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

■ *Si esclude il ricorso alla somministrazione di lavoro da parte delle pubbliche amministrazioni le quali, per far fronte alle esigenze temporanee di cui all'art. 61, potranno utilizzare il contratto a tempo determinato.*

■ ■ ■

Capo IV
Lavoro a tempo parziale

ART. 71

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.

ART. 72

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.

■ *Con gli artt. da 71 a 79 viene parzialmente riscritta la disciplina del lavoro a tempo parziale contenuta nel Jobs Act (D.Lgs. n. 81/2015), il quale è contestualmente abrogato dall'art. 97 del Nuovo Statuto.*

La disciplina del Nuovo Statuto – che si applica anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (salvo disposizioni speciali in materia) – si muove in controtendenza rispetto alle modifiche più recenti (dalla Legge Biagi del 2003 alla Legge Fornero del 2012 fino al Jobs Act del 2015) che permettono una gestione più flessibile del part time con un sostanziale avvicinamento fra la logica e la disciplina del lavoro a tempo parziale e quella del full time.

Si rammenta che invece la rigidità di orario prevista per il lavoro a tempo parziale trova giustificazioni anche di carattere costituzionale (sentenza Corte cost. 11-5-1992, n. 210).

Il Nuovo Statuto valorizza il ruolo dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale nella disciplina del lavoro eccedente e delle clausole elastiche.Ma la proposta di legge dice già alcune cose.

Viene confermata la regola per cui l'assunzione può avvenire a tempo pieno (le 40 ore settimanali di orario normale di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 66/2003) o a tempo parziale, e ciò anche nel rapporto di lavoro a tempo determinato.

La forma scritta del contratto part time è richiesta ai fini della prova dell'avvenuta stipulazione di esso;il contratto potrà, dunque, ritenersi valido ed efficace ancorché non concluso in forma scritta.

Si richiede la predeterminazione del tempo di esecuzione della prestazione e della distribuzione temporale dell'orario a tempo parziale con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.Viene eliminata la previsione del Jobs Act per cui ove l'organizzazione del lavoro sia articolata in turni, l'indicazione di cui sopra possa avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

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 quarantunesima 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 od 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.

■ *Salvo diversa disposizione dei contratti nazionali ad efficacia generale, il datore è facoltizzato a richiedere, entro i tetti di durata massima dell'orario previsti dal D.Lgs. n. 66/2003 (48 ore settimanali medie) e dai predetti contratti, lo svolgimento di ore di lavoro eccedenti l'orario part time concordato in misura non superiore al 50% di quest'ultimo.*

Il lavoratore ha la facoltà di rifiutare la detta richiesta. Se accetta, egli ha il diritto di ottenere – a sua richiesta – il consolidamento nel proprio orario, in tutto o in parte, delle ore di lavoro eccedenti l'orario concordato fino alla 40esima ora, svolte in via non meramente occasionale.

Le ore eccedenti devono essere retribuite con una maggiorazione non inferiore al 10% della retribuzione oraria globale di fatto fino alla 40esima ora settimanale, e al

15% dalla 41esima alla 48esima ora. La previsione è migliorativa rispetto al Jobs Act; infatti, il d.lgs.n.81/2015 (art.6) stabilisce oggi che la maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto (15%) è comprensiva della "incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti". Il Nuovo Statuto fa chiarezza sul punto, cancellando quest'ultima previsione ed affermando invece che le ore eccedenti sono utili ai fini del calcolo degli istituti retributivi indiretti e differiti.

Le ore di lavoro svolte di fatto, eccedenti la percentuale massima consentita, comportano un'ulteriore maggiorazione del 50% della retribuzione oraria globale di fatto, oltre che l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 18-bis del D.Lgs. n. 66/2003 nel caso di violazione dei tetti di durata massima dell'orario.

Per fare un esempio: per un orario part time di 30 ore settimanali, sarà consentito utilizzare in via normale un pacchetto di 15 ore di lavoro eccedente: le prime 10 ore eccedenti saranno pagate con una maggiorazione del 10%, le successive 5 ore con una maggiorazione del 15%. Ove poi il lavoratore superi il limite della 45esima ora, dalla 46esima alla 48esima ora scatterà (con finalità sanzionatorie) l'ulteriore maggiorazione del 50%; ove poi il lavoratore dovesse superare anche la 48esima ora, oltre alla maggiorazione del 65%, saranno applicate al datore le sanzioni previste dal D.Lgs.n.66.

Il rifiuto di svolgere lavoro eccedente è sempre consentito (indipendentemente dalle previsioni dei contratti collettivi) per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari, di studio o di formazione professionale, e in ogni caso qualora la richiesta del datore implichi lo svolgimento di prestazioni di lavoro in mesi non lavorati in base all'orario part time concordato, fatte salve disposizioni di miglior favore previste dai contratti nazionali ad efficacia generale. Perciò il legittimo rifiuto del lavoratore non può costituire giustificato motivo soggettivo od oggettivo di licenziamento. Anche in questo caso la previsione è migliorativa rispetto al Jobs Act; infatti, il D.Lgs. n. 81/2015 (art. 6) sembra ammettere oggi ipotesi in cui il consenso del lavoratore interessato allo svolgimento di ore eccedenti/supplementari non è richiesto e il suo rifiuto è ingiustificato e può dar luogo a inadempimento contrattuale.

I contratti collettivi nazionali possono autorizzare le parti del contratto part time (ma solo se indeterminato) a pattuire per iscritto clausole elastiche che autorizzino il datore – in presenza di esigenze organizzative o produttive – a fissare unilateralmente, con un preavviso di almeno 15 giorni (in luogo dei 2 giorni previsti dal Jobs Act), modificazioni temporanee della distribuzione temporale delle prestazioni. Il lavoratore che pattuisce la detta clausola e accetta la modifica del suo orario ha diritto a specifiche compensazioni (nella misura o nelle forme determinate dai contratti).

Il lavoratore per contro ha un diritto di ripensamento (revoca del consenso alla clausola) in presenza di comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari, di studio o di formazione professionale. In mancanza di tali esigenze, nel caso in cui non intenda comunque sottostare alla modifica legittimamente disposta dal datore, il lavo-

ratore può recedere con effetto immediato dal contratto, con diritto a ricevere un'indennità la cui misura è fissata dai contratti collettivi, ma che in ogni caso non può essere inferiore a 3 mesi della sua retribuzione.

A differenza della legislazione in vigore (Jobs Act), il Nuovo Statuto non ammette clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione. D'altra parte, ove il contratto collettivo applicato al rapporto non contenga una specifica disciplina delle clausole elastiche, queste non possono mai essere pattuite tra datore e prestatore di lavoro.

ART. 74

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.

■ *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.*

Egli non deve ricevere un trattamento meno favorevole per il solo motivo di lavorare a tempo parziale. Perciò è vietato applicare ai lavoratori in questione trattamenti differenziati per quanto riguarda, ad esempio:

- *l'importo della retribuzione oraria;*
- *la durata del periodo di prova e delle ferie (salva la facoltà della contrattazione di modulare la prima in relazione all'articolazione dell'orario a tempo parziale);*
- *la durata del periodo di astensione per maternità;*
- *la durata del periodo di conservazione del posto in caso di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali (salva sempre la facoltà della contrattazione di modulare);*

- *l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;*
- *l'accesso alla formazione e ai servizi sociali aziendali;*
- *l'esercizio dei diritti sindacali.*

Il trattamento economico e normativo del lavoratore part time è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione.Ma il principio pro rata temporis si applica solo"ove opportuno", nel rispetto del diritto dell'Unione europea (clausola 4.2 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale allegato alla Direttiva 97/81).

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 ingravescenti, 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 ingravescenti 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.

■ *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. Le parti possono concordare per iscritto la trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto part time utilizzando le sedi di conciliazione di cui agli artt. 185, 410, 411, 412-ter e 412-quater del Codice di Procedura Civile (e quindi anche con l'assistenza dell'organizzazione sindacale).*

Il Nuovo Statuto – migliorando una previsione presente nel Jobs Act (art. 8, D.Lgs. n. 81/2015) – estende il diritto al part time reversibile a una serie di figure: lavoratore pubblico e privato affetto da patologie oncologiche e da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti; lavoratore o lavoratrice con familiare affetto dalle suddette patologie; lavoratore o lavoratrice che assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa; lavoratore o lavoratrice con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap.

Il Nuovo Statuto attribuisce, non solo al lavoratore che abbia trasformato il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in uno a tempo parziale, ma anche al lavoratore assunto fin dall'inizio a tempo parziale, un 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 part time.

ART. 76

ARTICOLO 76
Criteri 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 e 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 o 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.

v. commento art. 73

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.

■ *L'obbligo contributivo del datore, in caso di lavoro a tempo parziale, viene riproporzionato in ragione delle ore di lavoro effettivamente svolte.*

Un analogo riproporzionamento non avviene invece per il calcolo dell'anzianità contributiva ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione.

A tal fine, infatti, i periodi di lavoro prestato a tempo ridotto vengono calcolati in misura "piena", dovendo il requisito contributivo essere accertato secondo i princìpi

generali dell'assicurazione obbligatoria IVS (art. 7, co. 1 e 5, L. n. 638/1983, nel testo modificato dall'art. 1, co. 2, L. n. 389/1989), sempre che sia erogata una retribuzione media settimanale almeno pari al minimale contributivo. In altre parole, il minimale di accredito, pur in presenza di lavoro a tempo parziale, resta quello previsto per la generalità dei lavoratori a tempo pieno, senza alcuna formula di riproporzionamento sulla base delle ore effettivamente svolte.

ART. 79

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.

■ *v. commento artt. 71 e 72*

■ ■ ■

CAPO V
Lavoro subordinato occasionale

ART. 80

ARTICOLO 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.

■ *Il lavoro accessorio occasionale (lavoro tramite i voucher) è stato introdotto nel nostro ordinamento nel 2003. La finalità originaria dell'istituto era quella di regolamentare le attività lavorative di natura meramente occasionale a carattere saltuario e di breve durata svolte da soggetti a rischio di esclusione sociale in alcuni specifici ambiti di attività.*

Tuttavia nel corso degli anni, il lavoro accessorio, attraverso numerosi interventi legislativi che ne hanno ampliato a dismisura le possibilità di utilizzo, è stato trasformato in un'ulteriore tipologia contrattuale precaria utilizzata in luogo dei tradizionali contratti di lavoro in importanti settori produttivi, con l'aggravarsi di fenomeni elusivi delle norme sul lavoro subordinato soprattutto in assenza di un adeguato sistema di controlli.

La scelta compiuta dal governo con la recente riforma del mercato del lavoro di ampliare l'utilizzo delle prestazioni attraverso l'innalzamento del limite massimo di compensi percepibili dal singolo lavoratore (da 5.000 a 7.000 euro) ha comportato un'ulteriore crescita del fenomeno "voucher" come dimostrano i recenti dati Inps sui buoni venduti.

L'intento qui perseguito è quello di ridisciplinare il lavoro accessorio riportandolo alla sua originaria funzione, limitandolo di fatto a prestazioni effettivamente occasionali, ed estendendo anche a questa tipologia contrattuale tutti i diritti e le tutele previste dalla prima parte del nuovo Statuto.

Una prima modifica sostanziale riguarda la natura giuridica del lavoro accessorio. Secondo la disciplina vigente si può far ricorso al lavoro accessorio per ogni tipo di attività, anche non occasionale.

Il comma 1 invece qualifica il lavoro accessorio come un contratto di lavoro subordinato che ha ad oggetto prestazioni di natura meramente occasionale o saltuaria.

Rispetto alla vigente disciplina che ammette l'utilizzo dei voucher in tutti i settori produttivi, si restringe notevolmente l'ambito di applicazione. Il lavoro occasionale è ammesso solo per alcuni ambiti di attività: piccoli lavori di tipo domestico familiare, per la realizzazione di eventi da parte di privati ecc.

Un altro notevole limite introdotto riguarda l'individuazione delle categorie che

possono svolgere attività di lavoro subordinato occasionale.Si tratta di una platea di soggetti molto circoscritta..

Infine, vengono notevolmenti ridotti anche i limiti economici che consentono il ricorso all'istituto.I compensi percepibili dal lavoratore, in relazione all'attività prestata nei confronti di uno stesso datore di lavoro, con uno o più contratti di lavoro subordinato occasionale, non possono essere superiori a 2.500 euro nel corso di un anno solare.Inoltre, il lavoratore non potrà essere occupato presso lo stesso datore di lavoro per un periodo di tempo superiore a 40 giorni nel corso dell'anno solare.

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 prestato, 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 dall'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 gestito dallo stesso Istituto.

■ *L'articolo stabilisce le modalità di funzionamento e di utilizzo del lavoro occasionale e gli adempimenti ai quali si devono attenere i datori di lavoro e i lavoratori. Si prevede un sistema di piena tracciabilità dei buoni (schede) in modo da eliminare ogni possibile abuso di questo istituto.*

Ogni lavoratore ha una propria tessera magnetica dotata di un codice Pin. I datori di lavoro/committenti acquistano le schede, dotate ognuna di un proprio codice a barre, presso le rivendite autorizzate fornendo i propri dati anagrafici ed il proprio codice fiscale.

La retribuzione del lavoratore avviene mediante la consegna delle schede da parte dei datori di lavoro. I lavoratori possono riscuotere i compensi attraverso la presentazione della tessera magnetica e del relativo Pin e la consegna delle schede presso le rivendite autorizzate. Ogni scheda ha un valore nominale di 10 euro e corrisponde ad un'ora di lavoro. La scheda è comprensiva dei contributi previdenziali (1,30 euro) per il fondo pensioni lavoratori dipendenti e della copertura assicurativa Inail (0,70 euro). Una quota (0,50 euro) è per le spese di servizio. Il valore netto a favore del lavoratore è pari a 7,50 euro per ogni scheda.

Viene confermato che i compensi per le prestazioni sono esenti da imposizione fiscale e non incidono sullo stato di disoccupazione o inoccupazione del lavoratore.

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 4 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 4 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. Per la violazione della disposizione prevista dall'art. 4, comma 1, si applica la san-

zione amministrativa pecuniaria da € 516 a € 2.582 per ogni lavoratore interessato.

Omissis...».

■ *L'art. 36 della Costituzione, al co. 2, affida al legislatore il compito di individuare la durata massima della giornata lavorativa.*

In linea con questa indicazione, la norma in esame – nel riscrivere l'art. 4, commi da 1 a 4, del D.Lgs. n. 66/2003 – stabilisce che la durata massima giornaliera dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, è fissata dai contratti collettivi nazionali ad efficacia generale, in misura comunque non superiore alle 10 ore, ovvero alle 13 ore per i dirigenti e per gli addetti ai lavori discontinui. Detti limiti sono temporaneamente derogabili in presenza di specifiche esigenze organizzative, produttive e di sicurezza di particolare importanza (nuovo co. 1 dell'art. 4, D.Lgs. n. 66).

Si tratta di una innovazione importante, considerato che l'attuale normativa sull'orario non fissa più la durata massima normale della giornata lavorativa di 8 ore, né – in violazione del dettato costituzionale – la durata massima giornaliera complessiva. D'altra parte, la contrattazione – pur abilitata a derogare alla disciplina legislativa – mantiene, in molti settori, la definizione dell'orario normale giornaliero di lavoro, con una previsione appunto non più necessitata dal D.Lgs. n. 66/2003.

Quanto ai lavoratori addetti alle occupazioni discontinue, la questione è stata affrontata e risolta dalla contrattazione in numerosi settori, con l'istituzione di limiti d'orario ragionevoli. Ove si applica la limitazione dei contratti collettivi, deve considerarsi come tempo di lavoro a tal fine anche la fase di inattività, in tutti i casi in cui il lavoratore non possa allontanarsi dal posto di lavoro, dovendo tenersi pronto a riprendere l'attività. D'altra parte l'art. 16, co. 1, del D.Lgs. n. 66/2003, pur escludendo i lavori discontinui dal limite di orario normale di cui all'art. 3 del D.Lgs. medesimo, fa comunque "salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi". Pertanto si può ritenere che il contratto collettivo possa stabilire un limite di orario normale settimanale della prestazione.

Il Nuovo Statuto "sollecita" i contratti collettivi nazionali ad efficacia generale a fissare la durata massima settimanale dell'orario di lavoro, nel rispetto in ogni caso del tetto medio complessivo di 48 ore.

Il tetto medio di 48 ore settimanali (comprensivo dello straordinario) va calcolato come media all'interno di un arco temporale ordinariamente di 4 mesi (derogabile – tramite decreto ministeriale – nel limite di sei mesi, ai sensi dell'art. 17, co. 2, d.lgs. n. 66/2003), salvi gli eventuali prolungamenti del periodo convenzionale di riferimento (da 4 a 6 mesi) che siano disposti dai contratti collettivi (anche aziendali) a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti.

Rispetto all'attuale normativa il periodo di riferimento per il calcolo delle 48 ore medie viene dunque ridotto (non sarebbero più possibili prolungamenti fino a 12 mesi).

Viene aggiunto un co. 2-bis all'art. 18-bis del D.Lgs. n. 66 con la previsione di una sanzione per la violazione del nuovo co. 1 dell'art. 4 del D.Lgs. n. 66, come introdotto dal Nuovo Statuto.

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, o perché riconducibile ad al-

tri 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 addotti 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 subìto 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, oltre che al pagamento delle sanzioni di legge previste per l'omessa contribuzione di cui ai commi 3 e 4, anche 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 forfetaria 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 sen-

si 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'art. 22 della L.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.

■ *L'articolo 18"che vorremmo"pone la reintegrazione come forma generale del sistema sanzionatorio in caso di licenziamento illegittimo, soluzione esattamente inversa a quella del Jobs Act (e alla legge Fornero).*

Essa è infatti prevista, come regola, non solo per il licenziamento nullo – perché discriminatorio;ritorsivo;in concomitanza col matrimonio o dello stato di gravidanza o inizio delle pratiche adottive;per altri casi di nullità previsti dalla legge o perché determinato da motivo illecito – bensì anche per:

- *il licenziamento disciplinare, quando c'è insussistenza del fatto posto alla base della presunta giusta causa o del presunto giustificato motivo soggettivo;oppure quando il fatto non è imputabile al lavoratore o è sanzionato con altra misura dal contratto collettivo o dal giudice;*
- *il licenziamento per l'assenza di un giustificato motivo oggettivo (o per l'assenza di motivi economici);*
- *il licenziamento (ingiustificato) per inidoneità psichica o fisica, o per mancato superamento del periodo di comporto;*
- *il licenziamento inefficace perché comunicato a voce o per vizio di forma: in senso stretto (esempio quando il licenziamento disciplinare non è stato preceduto da una lettera di contestazione degli addebiti, o quando il licenziamento*

per motivo economico non è stato preceduto dalla procedura davanti alla Direzione territoriale del Lavoro, o quando è stato comunicato senza motivazione) o in senso lato (il licenziamento disciplinare non è stato contestato tempestivamente, o contiene una motivazione generica).

Tali regole valgono per tutti i datori di lavoro, a prescindere dal numero dei dipendenti, e in questo si supera la tradizionale linea divisionale dei 15 dipendenti (divisione che comunque anche per la legislazione vigente, Jobs Act incluso, non vale per i licenziamenti discriminatori, nulli e orali, per i quali c'è comunque sempre la reintegra).

Il testo introduce due possibili eccezioni per:

1. *i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti, in relazione ai licenziamenti disciplinari, se:*

- *comunque risulta che il lavoratore ha commesso un fatto di particolare gravità, anche se non tale da giustificare il licenziamento;*
- *c'è un vizio di forma (v.lett.e) ma nella sostanza il licenziamento sarebbe giustificato.*

In queste due ipotesi il giudice ha la facoltà di scegliere tra la reintegrazione o una condanna che lascia al datore la possibilità, alternativa, di risarcire il danno pari alle retribuzioni perdute dal licenziamento alla sentenza (con un minimo di 5 mensilità) più 15 mensilità;

2. *tutti i datori di lavoro, in caso di licenziamento per motivo oggettivo, al di fuori dell'ipotesi in cui viene accertata l'insussistenza delle ragioni poste a base del licenziamento. Nelle altre ipotesi, e nel caso in cui è violato l'obbligo, per il datore, di trovare una soluzione occupazionale alternativa (anche in mansioni dignitosamente inferiori) viene lasciata al giudice la facoltà di scegliere tra la reintegrazione o (con obbligo di specifica motivazione di questa seconda scelta) la condanna a un'indennità risarcitoria da 12 a 48 mensilità, che per i datori con meno di 10 dipendenti diventa da 6 a 36. Per determinare l'ammontare di questa indennità il giudice deve considerare diversi fattori legati alla capacità economica dell'impresa, alle condizioni familiari del lavoratore, a quelle del mercato locale del lavoro, al comportamento delle parti.*

Con l'ordine di reintegrazione si ripristina il rapporto e conseguentemente l'obbligo retributivo (dedotto quanto percepito con altro lavoro prima della sentenza di reintegra) e contributivo, "fino all'effettiva reintegrazione". Le stesse conseguenze retributive e contributive valgono in caso di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato;ciò anche nei confronti dell'utilizzatore di un contratto di somministrazione.

È anche previsto che il giudice condanni il datore al pagamento di una somma ulteriore, non restituibile, in caso d'inosservanza o ritardo nel procedere all'effettiva reintegrazione, non inferiore alla retribuzione globale di fatto dovuta per il periodo di man-

cata reintegrazione. La disposizione è specificativa rispetto al nuovo articolo 614 bis cpc, modificato dall'art. 94 del Nuovo Statuto, il quale è volto ad estendere anche alle cause di lavoro la previsione di un ordine di condanna a una somma di denaro per ogni ritardo nell'esecuzione del provvedimento.

È da segnalare che nel caso di nullità del licenziamento è prevista la sanzione aggiuntiva del pagamento di una somma variabile da una a tre mensilità al Fondo adeguamento pensioni. Nel caso, poi, di licenziamento discriminatorio, si prevede anche che il giudice debba ordinare la pubblicazione della sentenza; un disposto che ha l'evidente finalità di superare gli ostacoli posti dalla giurisprudenza a rendere effettivo ed esecutivo l'ordine di reintegrazione.

È infine previsto che il lavoratore che vuole fare una causa per ottenere la reintegrazione debba promuovere preventivamente un tentativo di conciliazione davanti alla Direzione territoriale del lavoro.

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 associazione 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 quanto 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.

■ *La L. n. 92/2012 (Legge Fornero) ha introdotto una particolare procedura obbligatoria per i datori di lavoro di maggiori dimensioni occupazionali (più di 15 dipendenti nel territorio corrispondente alla ex provincia, o più di 60 a livello nazionale) che intendono effettuare fino a quattro licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (per più di cinque la procedura applicabile è quella della legge n. 223/91).*

Il Jobs Act l'ha abolita per gli assunti dopo il 7 marzo 2015.

Il testo di questo articolo riprende la procedura, ampliandola, correggendola ed integrandola in diversi punti.

In primo luogo si applica a tutti i datori di lavoro, a prescindere dal numero dei dipendenti.

I principali destinatari della comunicazione sono il lavoratore interessato, la RUS (o la RSA) e le OO.SS. territoriali di categoria, oltre la Dtl del luogo in cui il lavoratore effettua la prestazione (per la Legge Fornero invece, paradossalmente, l'unica destinataria sembrerebbe essere la Dtl, giacché al lavoratore la comunicazione viene inviata solo "per conoscenza"...)

Mentre nella comunicazione della Legge Fornero devono essere indicati solo "i motivi del licenziamento, nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato", con il nuovo testo si devono "indicare puntualmente i fatti e i motivi".

Rispetto alla Fornero, inoltre, vanno indicate non solo le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione, ma anche "le ragioni tecnico-produttive per cui risulta impossibile adibire il lavoratore a diverse mansioni".

Tale ultima previsione assume particolare rilevanza in quanto il cosiddetto obbligo di repechage diviene oggetto di informazione – e quindi di confronto con le rappresentanze dei lavoratori, oltre che con l'interessato – prima del licenziamento.

Il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali rende la procedura in qualche modo assimilabile a quella per i licenziamenti collettivi.

E infatti il sesto comma prevede che "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": un raggio di intervento più esteso di quello previsto dalla Legge Fornero, collocandosi in una visione della gestione del potere organizzativo all'interno dei luoghi di lavoro certamente meno unilaterale.

Si vuol dire che il potere di diversamente ricollocare e/o licenziare resta pur sempre in capo al datore, ma questi deve rendere conto del suo esercizio secondo i canoni di correttezza e buona fede al lavoratore interessato, alle rappresentanze sindacali e all'organo pubblico davanti al quale si svolge la procedura.

Viene eliminato l'odioso art. 1, c. 41 della L. 92/2012 che prevede che il licenziamento comunicato all'esito del procedimento "produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salva (solo) l'ipotesi di infortunio occorso sul lavoro".

Per il resto non vi sono ulteriori sostanziali differenze rispetto alla procedura dell'attuale art. 7, Legge n. 604/66: il giudice valuta "la mancata presentazione di una o entrambe le parti ...ai sensi dell'art. 116 del codice di procedura civile" ("il giudice può

desumere argomenti di prova ...dal contegno delle parti nel processo"), oltre che – come con la Fornero – il loro comportamento, anche ai fini dell'applicazione dell'art.92 del codice di procedura civile (condanna alle spese legali).

Sezione II
Tutela del lavoratore in caso di licenziamento collettivo illegittimo

ART. 85

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 attua-

zione 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 dalla 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 dei 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 maggio1970, 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, c. 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 1.000 a 5.000 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 dall'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 pro-

gramma. 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

ART. 87

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».

Articoli 85-86-87

Il progetto di legge, nella parte riguardante la riforma del licenziamento collettivo, è innovativo innanzitutto perché determina un allargamento dell'area di applicazione della procedura di confronto sindacale (ora riguardante imprese anche con più di dieci dipendenti, mentre prima coinvolgeva solo quelle con più di 15 dipendenti) ma soprattutto perché realizza uno stretto collegamento del licenziamento collettivo con le ragioni poste a monte ("la riduzione o trasformazione di attività o lavoro"). Ciò consente a tutti gli interessati, e soprattutto al giudice, di verificare la verità/effettività delle circostanze dichiarate dal datore di lavoro e l'esistenza di un coerente nesso di causa tra le ragioni organizzative ed i lavoratori da licenziare. Vale la pena ricordare che sino ad oggi il controllo giudiziale si limita alla verifica della regolarità della procedura di confronto sindacale.

Altra innovazione è data dal piano sociale obbligatorio, sul modello francese e tedesco. Esso deve prevedere, in tutto o in parte, a carico dell'impresa che licenzia, la ricollocazione dei lavoratori licenziati presso le imprese collegate, la formazione/riqualificazione professionale, l'affidamento dei licenziati ad enti specializzati per la ricerca di un nuovo lavoro, l'aggiunta al trattamento di disoccupazione, l'accompagnamento alla pensione.

La quarta novità, non meno rilevante, è data dal ripristino della reintegra sul posto di lavoro in tutte le ipotesi di violazione della normativa e dunque: per insussistenza dei fatti e dei motivi posti alla base del licenziamento; nel caso di violazione delle procedure di consultazione sindacale (e/o di finta trattativa); di violazione dei criteri di scelta dei licenziandi (nei casi di discriminazione, di mancato rispetto dei carichi familiari, dell'anzianità aziendale, della professionalità in quanto erroneamente dichiarata non più utile); di mancanza del piano sociale o di omessa trasmissione dello stesso alla Dtl; di mancanza di forma scritta dei licenziamenti. Ad oggi, invece, la reintegra è prevista solo nei casi limitati di violazione dei criteri di scelta e di licenziamento orale.

D'altra parte l'inesatta attuazione del piano sociale determina un ordine perentorio da parte della Dtl di integrale esecuzione, sanzioni pecuniarie e, ove persista l'inadempimento, sanzioni penali.

Infine l'impresa che licenzia, se entro i successivi 12 mesi vuole realizzare nuove assunzioni (o convertire part time in full time), è tenuta a dare preferenza ai lavoratori licenziati.

In vista della possibile reintegra il progetto prevede anche che il lavoratore abbia diritto di ottenere dal datore di lavoro e dalle amministrazioni competenti ogni documento relativo alla procedura, nonché ogni documento e informazione relativi alle assunzioni effettuate dal datore di lavoro nei dodici mesi successivi al licenziamento.

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 all'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.

■ *Con questa norma si sanziona il soggetto privato o la pubblica amministrazione che, nell'ambito di un appalto o di un altro contratto che comporti l'affidamento a terzi di un'opera o di un servizio, utilizzi in modo diretto la prestazione dei lavoratori dipendenti da questi ultimi. Rispetto all'art. 29, D.Lgs. 276/2003 – che viene contestualmente abrogato –, e riprendendo alcuni requisiti individuati dalla giurisprudenza in materia di appalti, si chiarisce quando si verifica tale utilizzazione diretta, indicando a tal fine alcuni indici presuntivi.*

Nel caso in cui l'affidamento dell'opera o del servizio avvenga tra privati, il dipendente dell'interposto potrà chiedere la costituzione del rapporto alle dipendenze dell'interponente (rimedio utilizzabile anche in assenza di utilizzazione diretta, se l'affidamento dell'opera o del servizio non è consentito dal ccnl applicato dal com-

mittente);nel caso in cui invece il servizio o l'opera vengano affidati da una pubblica amministrazione, al predetto lavoratore spetteranno le differenze retributive rispetto al trattamento dei dipendenti dell'amministrazione medesima e una somma pari a 15 mensilità a titolo di risarcimento del danno.

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.

■ *Al fine di evitare l'affidamento all'esterno di segmenti dell'attività dell'impresa (o di una pubblica amministrazione) finalizzato esclusivamente all'abbattimento del costo del lavoro, questo articolo ripristina la regola della parità di trattamento, abrogata dal D.Lgs. 276/2003.*

Questa norma si applica quando una parte della produzione di beni o servizi di un soggetto (affidante) viene affidata, ad es., con contratto di appalto, ad un'impresa esterna (affidataria) e quest'ultima, secondo gli indici temporali ed economici indicati dalla norma stessa, opera in condizione di "dipendenza economica" rispetto alla prima.

In tal caso, affidante e affidatario sono obbligati a riconoscere ai lavoratori di quest'ultimo un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dal ccnl applicato dall'affidante.

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 contributi 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 fir-

matarie 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 quanto 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.

■ *Con questa disposizione si rafforza la responsabilità solidale negli appalti tra committente (privato o pubblico) e appaltatore e subappaltatori, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto.*

Oltre a ciò, la disposizione dispone anche l'estensione di tale responsabilità a tutti i casi in cui i lavoratori sono impegnati in un'opera o un servizio con organizzazione e con gestione a carico dell'impresa obbligata al compimento degli stessi, indipendentemente dalla qualificazione giuridica della relazione contrattuale intercorrente tra le parti, e l'applicazione integrale del regime di solidarietà a prescindere dalla qualificazione del rapporto di lavoro dei lavoratori interessati come "come subordinato, di collaborazione autonoma coordinata e continuativa ovvero autonomo o professionale".

Rilevante è anche la previsione secondo cui i ccnl possono disporre la non applicazione della predetta regola solo qualora introducano forme alternative, assicurative o mutualistiche, in grado di garantire effettivamente i crediti dei lavoratori interessati.

ARTICOLO 91
Tutele dell'occupazione in caso di successione negli appalti

ART. 91

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 en-

trambe 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 od 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 L. 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'ap-

palto 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 un'attività imprenditoriale da parte di una nuova impresa quando l'impresa appaltatrice sia assoggettata a sequestro o confisca da parte dell'autorità giudiziaria.

■ *Per colmare il vuoto di tutela legislativa dell'occupazione dei lavoratori coinvolti nei cambi di appalto, si stabilisce che nel caso di subentro di un nuovo appaltatore nello svolgimento di un'opera o di un servizio, se i ccnl non dispongono in merito e se non si configuri un trasferimento d'azienda, si deve preventivamente seguire una procedura che prevede l'informazione alle OO.SS. e l'eventuale esame congiunto. La disposizione prevede che le RSA o le RSU costituite nell'impresa uscente e in quella subentrante (nonché le associazioni sindacali firmatarie dei ccnl da esse applicate) siano informate sulla data del cambio-appalto, sulle eventuali modifiche del capitolato, sulle ricadute che questa operazione potrebbe avere sul piano occupazionale e del trattamento dei lavoratori interessati e sulle misure programmate per la tutela dell'occupazione che verranno messe in atto dall'impresa subentrante (piano delle assunzioni) e da quella uscente. I sindacati, una*

volta informati, potranno appunto chiedere di esaminare la situazione insieme al committente, all'appaltatore uscente e a quello subentrante. Questa fase di consultazione si intenderà esaurita ove non porti ad un accordo entro dieci giorni.

Per altro verso, in linea con quanto affermato dalla giurisprudenza, che quando i ccnl o il capitolato d'appalto prevedano a carico dell'appaltatore subentrante l'obbligo di assumere i dipendenti impegnati nell'appalto, questi ultimi, in caso di inadempimento, possono chiederne la costituzione giudiziale.

Per gli appalti pubblici assoggettati alla disciplina del "Codice degli Appalti" si impone il più incisivo obbligo per il committente di 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.

Sempre nell'ottica della tutela occupazionale, si attribuisce ai lavoratori che perdono il posto per il cambio appalto il diritto di precedenza nelle assunzioni effettuate dall'appaltatore subentrante nei successivi 12 mesi e si stabilisce che, nel caso di mancata prosecuzione del rapporto di lavoro in capo all'appaltatore subentrante, i lavoratori devono essere reimpiegati, ove possibile, su altri appalti o in altre unità produttive.

Infine, contro "l'effetto di trascinamento automatico" dei lavoratori alle dipendenze di un nuovo imprenditore nel caso di cambio appalto e di trasferimento d'azienda, si prevede il diritto del lavoratore di opporsi alla successione del rapporto di lavoro in capo alla subentrante e di rimanere alle dipendenze dell'impresa appaltatrice cessante.

Capo IX
Tutele del lavoratore nei trasferimenti d'azienda

ART. 92

ARTICOLO 92
Riforma dell'art. 2112 del Codice civile

1. All'articolo 2112 del codice civile, gli ultimi quattro commi sono sostituiti dai seguenti:
«**1.** 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.

2. 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.
3. 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.
4. 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"».

■ *Anche nel caso del trasferimento d'azienda urge un intervento normativo per una maggiore e più attenta tutela dei lavoratori interessati.*

Questa norma precisa innanzitutto che il cessionario è tenuto ad applicare ai la-

voratori ceduti i trattamenti economici normativi previsti dai ccnl applicati dal cedente fino alla loro scadenza solo ove siano più vantaggiosi per il lavoratore; diversamente dovrà applicare, dal trasferimento, i ccnl che già applica ai suoi lavoratori "originari".

Quanto alla controversa questione del trasferimento del ramo d'azienda, opportunamente si precisa in via preliminare che possono essere inclusi nel trasferimento solamente i lavoratori che fanno parte del ramo da almeno 12 mesi, impedendo così l'inserimento in extremis nel ramo d'azienda di lavoratori di cui l'azienda intende liberarsi.

A differenza dell'attuale disciplina prevista dall'art. 2112 c.c., si prevede che nel caso di sostanziale modifica delle condizioni di lavoro avvenuta nei 18 mesi successivi al trasferimento, l lavoratori possono (non dimettersi ma) chiedere il ripristino del rapporto di lavoro con il cedente.

Infine e soprattutto, si elimina la possibilità – che l'attuale art. 2112 c.c. parrebbe ammettere – che cedente e cessionario identifichino ex novo il ramo d'azienda da trasferire al momento del trasferimento stesso; in tal modo, si contrasta il rischio che la disciplina del trasferimento d'azienda venga usata dal cedente come un tapis roulant per espellere alcuni lavoratori aggirando la disciplina del licenziamento.

Capo X

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

ART. 93

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) nel titolo è soppressa la parola "individuali";
   b) al primo comma sono aggiunti i seguenti numeri:
      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) le controversie di cui all'articolo 22, comma 1, della Legge denominata "Car-

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

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'art. 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, c. 1, del D.Lgs. 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 conseguenziale 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».

■ *Perseguendo l'obiettivo di assicurare una maggiore effettività della tutela dei diritti dei lavoratori, l'articolo in esame modifica alcune disposizioni del processo del lavoro, ad iniziare dall'art. 409 c.p.c., che regola la competenza per materia del giudice del lavoro. Tale competenza viene estesa (I comma) anche alle controversie di diritto sindacale (attinenti alla rappresentanza ovvero alla contrattazione collettiva) nonché a quelle attinenti al licenziamento con contestuale esclusione dei soci delle cooperative di produzione e lavoro, controversie che una parte, sia pure minoritaria, della giurisprudenza devolve al giudice civile ordinario.*

La conciliazione delle controversie deve sempre essere svolta, oltre che in sede sindacale, anche dal giudice, il quale non è però più obbligato a formulare una proposta transattiva, ma può farlo solo ove lo ritenga opportuno.

Abolito il "rito Fornero" per i licenziamenti individuali e collettivi (cfr. art. 97, lettera g), che nell'esperienza si è rivelato fonte di inutili complicazioni processuali, opportunamente si vuole mantenere un binario privilegiato per la trattazione di tali controversie, riservando ad esse particolari giornate nel calendario delle udienze al fine di garantirne una trattazione quanto più celere possibile.

Il ricorso all'arbitrato, rigorosamente volontario, è limitato alle controversie vertenti su diritti disponibili e può svolgersi nelle sedi previste dai contratti collettivi di carattere generale soltanto secondo diritto (e mai secondo equità).

Sempre al fine di garantire una maggior speditezza alle controversie di impugnazione del licenziamento (ma anche a quelle di impugnazione del trasferimento ovvero di trasformazione dei contratti di lavoro flessibile in lavoro subordinato), si facilita il ricorso alla procedura d'urgenza ex art. 700 c.p.c. rendendo presunto ex lege il requisito del pregiudizio imminente e irreparabile (cosiddetto periculum in mora). Con questa tecnica si realizza l'obiettivo di eliminare gli inconvenienti del "rito Fornero", senza rinunziare al suo maggior pregio, e cioè la tendenziale celerità e speditezza.

ART. 94

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.

■ *Come si è già scritto a commento dell'art. 22, l'esperienza di questi ultimi anni ha dimostrato che sia il pagamento del contributo unificato, sia la quasi certezza di essere condannati alle spese in caso di soccombenza hanno costituito un forte deterrente per l'e-*

sercizio dell'azione giudiziaria da parte dei lavoratori, i quali, è bene ricordarlo, nei processi rivestono quasi sempre il ruolo di ricorrente. Chi vede violato un proprio indiscutibile diritto, insomma, spesso non reagisce al torto subìto per timore delle rilevanti conseguenze economiche negative in caso di esito sfavorevole della controversia, esito che può dipendere anche da fattori diversi dalla manifesta infondatezza della domanda (ad esempio può essere causato da difficoltà nel raggiungere la prova del diritto invocato).

Per porre rimedio all'iniquità dell'attuale situazione, l'art. 94 da un lato abroga le norme che hanno esteso il contributo unificato alle cause di lavoro, dall'altro consente al giudice di non condannare sempre il lavoratore al pagamento delle spese di giudizio. Il giudice, quindi, potrà compensare in tutto o in parte le spese (compensare significa non condannare al pagamento delle medesime) in considerazione delle condizioni economiche delle parti, delle difficoltà di valutare la fondatezza dell'azione ovvero di raggiungere la prova del diritto, nonché, più in generale, ogniqualvolta ricorrano giuste ragioni da indicare nella motivazione della sentenza.

Una novità assoluta è la deducibilità fiscale di eventuali spese sostenute per la difesa, al pari di quanto già avviene in favore delle aziende.

Importantissima, sempre nell'ottica di garantire effettività alle tutele, è l'estensione anche alle cause di lavoro delle misure di coercizione indiretta previste dall'art. 614 bis c.p.c. per l'esecuzione di obblighi diversi dal semplice pagamento di somme di denaro (cosiddetto "astreinte"). Il giudice potrà quindi fissare una penale in caso di ritardo od inosservanza, ad esempio, dell'ordine di reintegrazione nel posto di lavoro.

ARTICOLO 95
Norme processuali in materia di licenziamenti

ART. 95

1. All'art. 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»

ART. 96

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 delle 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.

■ *Per quanto attiene più specificamente alla materia della tutela processuale in caso di licenziamento, l'art. 95 anzitutto richiama espressamente le tipizzazioni di giusta causa ovvero di giustificato motivo previste dai contratti collettivi di lavoro, quale parametro di valutazione circa la legittimità o meno del recesso.Viene così nuovamente attribuito un ruolo alla contrattazione collettiva anche in materia di licenziamento,*

contrariamente a quanto ha voluto fare il Jobs Act, che ne ha viceversa ridimensionato drasticamente funzioni e ruolo.

Per quanto attiene invece agli oneri di impugnazione, mentre resta fermo il termine di 60 giorni per la contestazione stragiudiziale del licenziamento, che decorre dalla data di comunicazione del provvedimento aziendale, il termine successivo di decadenza per il deposito in giudizio del ricorso, che decorre dall'invio della prima impugnazione, viene allungato dai 180 attuali a 270 giorni. Qualora vengano però espletati il tentativo di conciliazione ovvero l'arbitrato, il secondo termine di decadenza è ridotto a 60 giorni.

Nel casi, ritenuti più gravi, di licenziamenti nulli ovvero di licenziamenti disciplinari annullabili perché privi di giusta causa o giustificato motivo soggettivo ovvero ancora di licenziamenti inefficaci perché viziati nella forma, il secondo termine di decadenza – quello giudiziale – è elevato a 18 mesi.

L'art. 96 ribadisce il principio che la disciplina delle decadenze prevista per i licenziamenti si applichi anche alle impugnazioni dei trasferimenti, alle cessioni di contratto in caso di trasferimento di azienda e alle richieste di trasformazione dei contratti a tempo determinato (anche in somministrazione) in contratti a tempo indeterminato. La nuova disposizione ha però il pregio di precisare in maniera più puntuale rispetto alla disciplina attuale l'individuazione del dies a quo (e cioè la data da cui comincia a decorrere il termine) in ciascuno dei casi previsti.

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.

■ *La "Carta dei diritti universali del lavoro – Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori" rappresenta una proposta organica di ampliamento e parziale riscrittura del diritto del lavoro, ma ciò non significa che le leggi che nel passato hanno tutelato i lavoratori vengono ora abrogate. Anzi, come accade ad esempio per lo Statuto dei lavoratori del 1970 (v. precedente art. 26 della Carta), le leggi* pro-labour *vengono mantenute e, se possibile, estese nella loro applicazione.*

Al contrario, come per quanto riguarda molte parti di alcuni decreti del "Jobs Act" (D.Lgs. 23/2015 sull'abrogazione art. 18, D.Lgs. 81/2015 sulle forme contrattuali, D.Lgs. 151/2015 sulle semplificazioni ecc.), l'articolo 97 del nostro progetto di legge abroga le disposizioni più odiose approvate negli ultimi 15 anni.

CGIL

Supplemento al numero 1/2016 di *Il foglio di Rassegna Sindacale*

Editore
EDIT COOP
via dei Frentani 4/a - Roma

Progetto grafico e impaginazione
Edit Coop

Copertina
ANTEPRIMA ADV

Stampa
Spadamedia srl
Ciampino

Chiuso in tipografia 1° febbraio 2016