

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 3902

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**CORDONI, DELBONO, SGOBIO, GASPERONI, INNOCENTI, GUERZONI, BENVENUTO, MOTTA, BUFFO, CARBONI, CEREMIGNA, DIANA, NIGRA, SCIACCA, TRUPIA, WIDMANN**

Disposizioni in materia di estensione dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori

*Presentata il 15 aprile 2003*

ONOREVOLI COLLEGHI! — La presente proposta di legge è parte di un intervento più ampio di riforma e si colloca nell'alveo dei precedenti progetti di legge presentati in Parlamento da L'Ulivo, a partire dalla « Carta dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori » (atto Camera n. 3133) ai « Diritti di sicurezza sociale in materia di tutela attiva del lavoro e del reddito » (atto Camera n. 3134) per arrivare alla « Riforma del processo del lavoro » (atto Camera n. 2144).

L'obiettivo è quello di raccogliere in un medesimo testo l'elaborazione del centrosinistra destinata a introdurre diritti e garanzie per coloro che lavorano senza un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; ad aumentare la protezione in caso di licenziamento, innalzando la tutela obbligatoria nei territori a più alto tasso di disoccupazione, introducendo

l'obbligo del piano sociale d'impresa, anche mediante la rilevanza dei collegamenti societari nei gruppi di impresa, e nel contempo attribuendo agevolazioni contributive e finanziarie alle piccole e medie imprese; a migliorare gli strumenti di politica attiva del lavoro e di sostegno del reddito in caso di crisi occupazionale e di perdita del lavoro; a rendere più veloce la soluzione delle controversie qualora venga in gioco la salvaguardia del posto di lavoro.

La scelta è quella di intervenire proponendo un sistema di diritti e di tutele attive dell'occupazione e del reddito, mediante strumenti che garantiscano sicurezze ai bisogni di protezione di tutte le lavoratrici e i lavoratori, non solo di quelli subordinati, rispondente alle migliori politiche sperimentate nei Paesi europei. L'Europa chiede che la flessibilità nel

lavoro sia strettamente connessa alla sicurezza. Non è vero che si deve passare da un sistema che protegge la lavoratrice e il lavoratore nel posto di lavoro a un sistema che li protegge nel mercato del lavoro. Non si tratta di alternativa o di contrapposizione, ma di integrazione tra le due finalità fondamentali del diritto del lavoro.

L'urgenza di affrontare il tema si lega alla centralità che esso riveste nell'attuale contingenza e alla necessità di contrapporre una organica riforma alle proposte del Governo che sono del tutto inadeguate nei contenuti, nell'estensione e nelle risorse finanziarie stanziare e che contemporaneamente, per la parte relativa ai licenziamenti, propongono una sperimentazione della riduzione del campo di applicazione della tutela reale inaccettabile per la lesione dei diritti e pericolosa nei contenuti.

Un sistema efficiente e universale di sicurezza sociale è una priorità della nostra politica e un presupposto fondamentale perché le flessibilità del mercato del lavoro siano sostenibili; un ponderato rafforzamento della protezione contro i licenziamenti, accompagnato da agevolazioni contributive e finanziarie, significa adeguamento alla realtà esistente nei diversi territori e alla diffusione dei collegamenti societari; la garanzia della celerità del giudizio negli ambiti che condividono la comune matrice della messa in pericolo del posto di lavoro ha il fine di fornire una coerente risposta a un problema sempre più condiviso: il posto di lavoro è un bene da proteggere ed è un bene « deteriorabile » la reintegrazione è, pertanto, sempre più difficile quanto più tempo passa dal licenziamento.

Il capo I prevede una serie di interventi in favore delle lavoratrici e dei lavoratori con contratto diverso da quello subordinato a tempo indeterminato, con particolare riguardo alle piccole e medie imprese.

L'articolo 1 riguarda i contratti a finalità formativa. In attesa di un intervento organico, che riconduca ad unità gli attuali contratti esistenti, quello di apprendistato e il contratto di formazione e lavoro, si intende dettare una disciplina di tutela

dello svolgimento del rapporto di lavoro, con particolare riferimento ai casi di sospensione legittima della prestazione alla tutela previdenziale, alle garanzie in caso di licenziamento. Basta ricordare come attualmente l'apprendista non goda nemmeno del trattamento di malattia.

I tre articoli successivi, nel rispetto delle competenze regionali a seguito della modifica del titolo V della parte seconda della Costituzione, prevedono agevolazioni contributive e incentivi all'espansione occupazionale, nonché i principi fondamentali delle politiche attive in materia di formazione e di riqualificazione professionali, tasselli equilibrati di un unico disegno riformatore, che distingue all'interno delle imprese, tra artigiane, piccole e medie, seguendo le indicazioni comunitarie che esigono attenzione non solo al numero di occupati ma anche alla potenzialità economica e ai collegamenti societari, e che segue linee dirette e trasparenti di promozione della crescita dimensionale delle imprese e del rafforzamento della formazione.

Gli ulteriori due articoli propongono un intervento di base per la regolamentazione delle lavoratrici e dei lavoratori economicamente dipendenti, molti dei quali con contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Sono posti i pilastri fondamentali della disciplina: dalla forma e dai contenuti del contratto, che presentano particolare rilievo anche ai fini di intervenire con il sostegno del reddito, fino alla cessazione del rapporto, distinguendo a seconda della parte che intende interrompere il contratto e introducendo formule che ripercorrono la giusta causa e il giustificato motivo, il preavviso e l'indennità sostitutiva, in una operazione di adeguamento modulato a quanto previsto per il contratto di lavoro subordinato. La disciplina proposta parte dalla considerazione dell'esistenza, nella realtà, di numerosi e autentici rapporti di collaborazione e dalla necessità che in questo ambito non si può ridurre il fenomeno al lavoro subordinato mascherato, che va invece fortemente combattuto.

Il capo I si chiude con la previsione della copertura finanziaria degli oneri derivanti dall'attuazione delle disposizioni in oggetto. È previsto che il finanziamento derivi dalle maggiori entrate conseguenti alle modifiche di legge stabilite dall'articolo 7.

Il capo II contiene alcune integrazioni alla disciplina dei licenziamenti, sia individuali sia collettivi. Il presupposto della proposta di legge è che la disciplina vigente non debba essere minimamente messa in discussione, ma richieda alcune integrazioni.

In particolare nel campo della tutela obbligatoria prevista per il licenziamento individuale, è previsto l'aumento dell'indennità per i lavoratori licenziati senza giusta causa dalle imprese fino a quindici dipendenti, qualora si sia in presenza di lavoratrice o di lavoratore con una determinata anzianità di servizio o qualora l'impresa sia ubicata in territori ad alto tasso di disoccupazione. L'articolo 8 introduce infatti, rispetto all'attuale risarcimento, due nuovi criteri: anzianità di età del lavoratore e tasso di disoccupazione territoriale. Si prevede infatti che la misura massima dell'indennità sia maggiorata fino a dieci mensilità non solo per il lavoratore con anzianità superiore a dieci anni, ma anche per il lavoratore di imprese ubicate nei territori con tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale, e fino a quattordici mensilità per il lavoratore con anzianità superiore ai venti anni o di età anagrafica superiore ai quarantacinque anni.

Nel campo della tutela contro il licenziamento discriminatorio, si unifica la disciplina, inserendo tra i fattori di discriminazione il recesso fondato sulla gravidanza o la maternità della lavoratrice (e sulla paternità del lavoratore), risolvendo così una questione irrisolta in dottrina e in giurisprudenza e convogliando le conseguenze della dichiarazione di nullità dell'atto da parte del giudice nella tutela reale prevista dall'articolo 18 dello Statuto dei diritti dei lavoratori (legge n. 300 del 1970).

La proposta di legge prevede poi il miglioramento delle tutele in caso di licenziamento collettivo. In particolare si propone di rendere obbligatoria la definizione di un piano sociale d'impresa che comprenda una o più misure tra cui l'introduzione di regimi flessibili dell'orario, la ricollocazione dei lavoratori presso altro datore di lavoro e la loro riqualificazione professionale e di fornire rilevanza al controllo e al collegamento societari, sia per quanto riguarda la procedura sindacale e amministrativa sia per quanto riguarda le opportunità di utilizzazione del personale ritenuto in eccedenza nell'ambito delle altre imprese del gruppo (articolo 9).

La proposta di legge prevede poi che sia posto a carico del datore di lavoro l'obbligo di versare all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) una somma pari a due mensilità del trattamento di disoccupazione in caso di interruzione del rapporto per scelta del datore di lavoro (come il licenziamento per giustificato motivo oggettivo e per riduzione di personale) o per motivi a suo carico (come le dimissioni del lavoratore per giusta causa).

Il capo III contiene disposizioni innovative sul trattamento di disoccupazione.

È previsto l'aumento della durata complessiva del trattamento di disoccupazione secondo un'articolazione che tiene conto dell'età del disoccupato e delle caratteristiche occupazionali del territorio nel quale si trova. La durata del trattamento è infatti portata a dodici mesi (dai sei attuali), elevabili a sedici per i lavoratori che hanno compiuto quarantacinque anni di età ed a venti mesi per i lavoratori che hanno compiuto cinquanta anni di età. Nei territori con tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale, la durata dei trattamenti è portata rispettivamente a quattordici, venti e ventiquattro mesi (articolo 11).

L'articolo 12 prevede l'estensione del trattamento di disoccupazione a requisiti ridotti a tutti i lavoratori subordinati discontinui, con la riduzione a settanta giorni lavorativi del requisito di anzianità lavorativa necessario per accedere a que-

sto trattamento; agli stessi lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a un ulteriore trattamento di sostegno del reddito, per garantire l'integrazione dei redditi fin dal giorno successivo al settantesimo (articolo 14).

L'articolo 13 provvede a specificare le condizioni dell'estensione del trattamento di disoccupazione, di base e a requisiti ridotti, alle lavoratrici e ai lavoratori che svolgono collaborazioni coordinate e continuative, iscritti alla gestione separata dell'INPS. Si precisa che per proporzionare il compenso alla durata si fa riferimento al minimale di reddito mensile stabilito per la gestione degli esercenti attività commerciali a fini previdenziali (comma 2).

Nell'articolo 15 sono previste disposizioni sia per la integrazione dei contributi previdenziali, sia per la totalizzazione e la congiunzione a fini pensionistici per i lavoratori economicamente dipendenti. Il meccanismo introdotto ai commi 2 e 3 è destinato a realizzare l'integrazione contributiva, evitando di creare «trappole della povertà» e nel contempo cercando di tener fede all'impegno di destinare risorse all'emersione del lavoro. Il comma 4 è destinato, invece, a estendere espressamente il meccanismo della totalizzazione per le prestazioni liquidate con il metodo di calcolo retributivo (legge 23 dicembre 2000, n. 388) e contributivo (decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184), nonché il meccanismo della ricongiunzione (la relativa normativa è contenuta nella legge 7 febbraio 1979, n. 29, e nella legge 5 marzo 1990, n. 45). Nell'articolo 16, comma 1, si estende l'applicazione della cassa integrazione guadagni.

Si uniforma il trattamento a quello di disoccupazione (comma 2), con un vincolo per quanto riguarda la possibile successione, nell'arco di un quinquennio, delle due forme di sostegno del reddito, in modo da evitare pratiche di eccessiva sommatoria di periodi di sospensione e periodi di disoccupazione, ma altresì di non penalizzare eccessivamente il lavoratore che, sospeso dal lavoro e ancora tranquillo sotto il profilo del manteni-

mento dell'occupazione, si trovi ad essere licenziato (comma 3). Si penalizza, comunque, il datore di lavoro che licenzi per motivi oggettivi o per riduzione di personale il lavoratore sospeso o dopo breve tempo dal termine della sospensione del rapporto di lavoro (comma 5). Si pone come condizione per le imprese, per poter fruire dell'intervento di integrazione salariale, l'adozione di un piano sociale, che preveda interventi quale un regime di orario flessibile. D'altro canto, si pone come condizione per i lavoratori la disponibilità, durante la sospensione del lavoro, solo se totale, alla formazione o allo svolgimento di attività di utilità sociale (comma 4). Si prevede la destinazione del contributo alla Cassa unica per gli assegni familiari fiscalizzato (così come prevede il Patto sociale del 1998) al finanziamento della cassa integrazione guadagni (comma 6). In questo modo, si garantisce un ingresso indolore, sotto il profilo economico, da parte delle piccole imprese e delle imprese finora escluse dal meccanismo di integrazione salariale.

L'articolo 17 si occupa dei fondi bilaterali per il sostegno del reddito e dell'occupazione. Si tratta di fondi finora esistenti proprio nei settori esclusi dalla cassa integrazione guadagni, di cui si prevede la generalizzazione (comma 5). Tali fondi sono destinati a farsi carico di costruire sistemi aggiuntivi delle prestazioni di sostegno al reddito. La promozione di questa forma di bilateralità di origine contrattuale collettiva avviene mediante l'esclusione dei contributi versati, nel limite del 2 per cento, dalla base retributiva imponibile (comma 2). I fondi bilaterali possono stipulare convenzioni con l'INPS (comma 3) e con le regioni (comma 4).

Al capo IV sono proposti:

- 1) aggiustamenti sostanziali funzionali ad un più spedito *iter* processuale nelle controversie relative ai licenziamenti;
- 2) modifiche di natura procedurale;
- 3) interventi di natura ordinamentale.

La disciplina proposta si applica a tutte le ipotesi di licenziamento, nell'ambito sia della tutela obbligatoria che reale, anche con riferimento alle ipotesi di previo accertamento giudiziale della natura subordinata del rapporto ovvero della legittimità del termine apposto al contratto. L'intervento normativo si estende, inoltre, con opportuni adattamenti, alle controversie in materia di trasferimenti di cui all'articolo 2103 del codice civile e di cui all'articolo 2112 del medesimo codice. L'intervento normativo si estende, altresì, al recesso del committente nei contratti caratterizzati dalla dipendenza economica del prestatore di lavoro.

Sono stati inclusi nel campo di applicazione della proposta normativa i datori di lavoro pubblico cosiddetti «privatizzati», al fine di assecondare gli intenti legislativi volti alla tendenziale uniformità della disciplina del settore pubblico e di quello privato che ha suggerito di non differenziare gli strumenti processuali. La relativa ordinanza è immediatamente eseguibile e reclamabile o al collegio del tribunale o al collegio di appello, a seconda del provvedimento reclamato.

La caratteristica urgente e sommaria del procedimento porta alla eliminazione del tentativo di conciliazione e della relativa procedura extra giudiziale, essendo questa in contrasto con i tempi ristretti della novella (articolo 19, comma 2).

Il procedimento si svolge con una cognizione libera da formalità, in contraddittorio delle parti, e si conclude con la conoscenza tendenzialmente completa delle questioni, di fatto e di diritto, controverse (articolo 20).

La tipicità dell'azione prevede lo strumento del mutamento del rito, anche in considerazione della peculiare connotazione del termine di impugnativa del licenziamento: il giudice provvederà a disporre la regolarizzazione dell'atto introdotto nelle forme di cui al comma 3 dell'articolo 20 quando la domanda sia stata proposta irritualmente (se proposta ai sensi degli articoli 414 e seguenti del codice di procedura civile dispone procedersi con forma sommaria, se proposta

erroneamente con forma sommaria, dispone la regolarizzazione a norma degli stessi articoli).

L'onere della prova, con riferimento al numero dei dipendenti occupati in azienda ed ai motivi che hanno determinato il provvedimento espulsivo, grava sul datore di lavoro che ha di fatto la conoscenza dei relativi dati (articolo 20, comma 5).

Elemento qualificante dell'azione sommaria disegnata dal progetto di riforma è senza dubbio l'idoneità dell'ordinanza a divenire irrevocabile in mancanza di reclamo.

L'azione tipica introdotta è peculiare anche quanto al regime delle impugnazioni:

l'ordinanza emessa dal tribunale, in funzione di giudice del lavoro, è reclamabile alla sezione lavoro della corte d'appello;

la sentenza della corte d'appello è ricorribile in Cassazione (articolo 21).

A garanzia dell'attuazione effettiva del capo del provvedimento (ordinanza o sentenza) di condanna alla reintegra, è prevista una forte misura coercitiva di carattere pecuniario, individuata sul modello francese delle *astreintes*, connotata dalla irripetibilità delle somme (corrisposte o da corrispondere) in caso di successiva sentenza (di primo grado o d'appello) dichiarativa della legittimità del licenziamento. Per evitare ingiustificati arricchimenti del lavoratore, in caso di successiva sentenza dichiarativa della legittimità del licenziamento, il lavoratore può trattenere solo una somma corrispondente alla retribuzione per il periodo intercorso tra il provvedimento di condanna e la sentenza di riforma, mentre le ulteriori somme percepite o percipiende sono devolute a un fondo speciale. La riforma del provvedimento dichiarativo dell'illegittimità del trasferimento comporta, invece, un obbligo di restituzione delle somme già percepite (articolo 22).

La modifica della normativa sostanziale concerne esclusivamente la decadenza, nel *quando* e nel *quomodo*, dell'impugnativa

del licenziamento: il termine, innalzato a centoventi giorni, diventa anche termine di decadenza dall'azione giudiziale (articolo 23). Il medesimo termine, salvo diversa indicazione, si applica anche ai casi di nullità del licenziamento o del recesso e agli altri casi disciplinati nel medesimo capo (articolo 23, commi 2 e 3).

Sul piano ordinamentale si prevede, per rafforzare la celerità dell'azione, che il giudice tratti con priorità tali cause (articolo 24).

La sottrazione dall'obbligo di conciliazione non impedisce, anzi richiede una valorizzazione della volontarietà del ricorso alla procedura di conciliazione ed arbitrato già prevista dall'articolo 7 dello Statuto dei diritti dei lavoratori (legge n. 300 del 1970) (articolo 25).

Rispetto alla situazione data, si interviene:

*a)* vincolando con più determinazione il datore di lavoro alla sospensione della sanzione e, quindi, a non eseguire la sanzione del licenziamento prima dei venti giorni di tempo a disposizione del lavora-

tore per l'impugnazione in sede di collegio di conciliazione ed arbitrato. È questo l'effetto che rende conveniente il ricorso a tale procedura;

*b)* prevedendo vincoli di attività, se non un vero e proprio termine per la pronuncia da parte del collegio, e le relative conseguenze;

*c)* precisando il regime di impugnazione del lodo, vincolando al rispetto delle disposizioni inderogabili di legge e di contratto collettivo, oltre ai vizi del consenso, incapacità e vizi di eccesso di mandato;

*d)* intervenendo sul costo economico della costituzione del collegio e sulla riduzione degli oneri dovuti sulle somme acquisite dal lavoratore.

Questo capo si chiude con la previsione della istituzione di un Fondo destinato a partecipare, anche parzialmente, agli oneri sostenuti per effetto di decisioni che modificano provvedimenti che hanno riconosciuto la legittimità del licenziamento.

## PROPOSTA DI LEGGE

### CAPO I

INTERVENTI IN FAVORE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI CON CONTRATTO DIVERSO DA QUELLO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON PARTICOLARE RIGUARDO ALLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

#### ART. 1.

*(Diritti delle lavoratrici e dei lavoratori con contratto a contenuto formativo).*

1. Fino all'entrata in vigore della riforma dei contratti di lavoro subordinato a finalità formativa, le disposizioni in materia di apprendistato e in materia di contratto di formazione e lavoro sono integrate in conformità a quanto previsto dal presente articolo.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori con contratto a contenuto formativo sono estese le disposizioni vigenti relative al diritto alla conservazione del rapporto in caso di infortunio, di malattia, di maternità e paternità, di servizio militare. La durata del rapporto è prolungata in misura corrispondente alla durata dei periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale. Analogo prolungamento è previsto in caso di servizio militare. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative può individuare le ulteriori cause di sospensione del rapporto che comportano tale prolungamento. Il prolungamento non può in ogni caso comportare il superamento per più di diciotto mesi della durata massima di quarantotto mesi, nel rapporto di apprendistato, e per più di dodici mesi della durata massima di ventiquattro mesi, nel contratto di formazione e lavoro.

3. Il recesso è ammesso soltanto per giusta causa. È consentito il recesso anti-

cipato da parte della lavoratrice o del lavoratore, purché sia rispettato il termine di preavviso fissato dal contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative. In mancanza di determinazione ad opera del contratto collettivo, la durata del preavviso è fissata in un giorno per ogni mese di durata prevista del contratto stesso. Il datore di lavoro può assumere una nuova lavoratrice o un nuovo lavoratore per il medesimo progetto, comunicando la sostituzione ai servizi per l'impiego competenti, qualora vi sia compatibilità di durata del rapporto e di attività formative da svolgere.

4. In caso di proseguimento del rapporto di lavoro, nell'apprendistato e nel contratto di formazione e lavoro, oltre il trentesimo giorno rispetto alla scadenza prevista, il contratto si considera trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato e la lavoratrice o il lavoratore ha diritto all'inquadramento professionale corrispondente alla qualificazione professionale acquisita e certificata nel contratto di apprendistato o alla qualificazione professionale di destinazione nel contratto di formazione e lavoro. Il periodo di apprendistato e di contratto di formazione e lavoro si computa nell'anzianità di servizio della lavoratrice o del lavoratore.

5. Alle lavoratrici e ai lavoratori con contratto di apprendistato o di formazione e lavoro spettano le prestazioni previste dalle disposizioni vigenti e dai contratti collettivi in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali, malattia, invalidità e vecchiaia, maternità e paternità, sostegno al nucleo familiare, riduzioni o sospensioni della prestazione lavorativa, trattamento di fine rapporto, disoccupazione.

## ART. 2.

*(Promozione dell'accesso al lavoro nelle piccole e medie imprese attraverso contratti a contenuto formativo).*

1. Ferme restando le agevolazioni contributive vigenti per le imprese artigiane e

per quelle ubicate nelle aree svantaggiate di cui di cui all'articolo 8 della legge 29 dicembre 1990, n. 407, in tutti i settori economici, le medie imprese, come individuate dai decreti del Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato 18 settembre 1997, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 229 del 1° ottobre 1997, e 27 ottobre 1997, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 266 del 14 novembre 1997, possono accedere ad una riduzione nella misura del 30 per cento dell'aliquota di contribuzione a carico del datore di lavoro prevista per ciascun contratto di apprendistato.

2. Per le imprese artigiane e le imprese di piccole dimensioni, come individuate dai citati decreti del Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato 18 settembre 1997 e 27 ottobre 1997, la riduzione di aliquota di cui al comma 1 è riconosciuta nella misura del 50 per cento.

3. I benefici contributivi di cui al presente articolo sono mantenuti per i due anni successivi alla scadenza del contratto a contenuto formativo qualora esso sia trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

4. Specifiche agevolazioni contributive sono riconosciute per le lavoratrici e per i lavoratori impegnati in qualità di tutori nelle iniziative formative interne alle imprese e che risultano in possesso di idonee competenza ed esperienza.

### ART. 3.

*(Incentivi all'espansione occupazionale).*

1. Apposite incentivazioni collegate all'espansione occupazionale e alla promozione dell'autoimpiego sono riconosciute ai datori di lavoro e alle lavoratrici e ai lavoratori delle piccole e medie imprese nella forma di sgravi contributivi, finanziamenti agevolati, crediti d'imposta, forme d'imposizione negativa sul reddito, prestazioni di garanzie per l'accesso al credito, deduzioni dal reddito imponibile. A tale fine, fatte salve le competenze delle regioni in materia di previdenza integra-

tiva, nonché quelle attinenti a tributi propri delle stesse regioni, con riferimento alle misure di incentivazione consistenti in agevolazioni di carattere previdenziale o tributario, le disposizioni legislative e regolamentari adottate a tal fine dallo Stato devono prevedere, attraverso specifiche norme di coordinamento:

a) l'integrazione del sistema di incentivi statale con le politiche locali di sviluppo e di incentivazione dell'occupazione;

b) il collegamento con la disciplina della verifica dello stato di inoccupazione o disoccupazione e delle relative sanzioni;

c) il collegamento con le misure di tutela attiva del lavoro e del reddito e con le disposizioni legislative inerenti i diritti di sicurezza sociale in materia di sostegno e di integrazione del reddito, in quanto orientate a favorire la tutela attiva del lavoro.

#### ART. 4.

*(Principi fondamentali della legislazione regionale in materia di politiche attive finalizzate al reinserimento al lavoro e alla riqualificazione professionale).*

1. Fermo restando quanto previsto dal decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, le regioni possono prevedere che, nell'ambito della quota di assunzioni effettuate dai datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici riservata alle categorie a rischio di esclusione sociale ai sensi dell'articolo 4-bis, comma 3, del medesimo decreto legislativo n. 181 del 2000, una percentuale sia destinata ai disoccupati già oggetto di licenziamento da parte di piccole e medie imprese.

2. Per le finalità di cui al comma 1, costituiscono criteri di preferenza per l'accesso alle quote:

a) in caso di controversia con il datore di lavoro precedente, l'aver acceduto a forme di conciliazione arbitrale in sede di risoluzione del rapporto;

b) la provenienza da imprese appartenenti al circuito produttivo dell'indotto di grandi imprese industriali in stato di crisi.

3. In sede di definizione degli obiettivi delle azioni che i centri per l'impiego di cui all'articolo 4, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, effettuano al fine di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, le regioni possono prevedere specifiche e mirate misure di politica attiva finalizzate all'orientamento e all'assistenza nella ricerca di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori disoccupati di cui al comma 1 del presente articolo, nonché alla progettazione di percorsi, anche individuali, di formazione o di riqualificazione professionale.

4. Le regioni possono altresì prevedere misure di incentivo all'apprendimento continuo e alla formazione permanente, anche attraverso il sostegno alla costituzione di fondi mutualistici o bilaterali paritetici.

#### ART. 5.

*(Diritti delle lavoratrici e dei lavoratori economicamente dipendenti).*

1. Le lavoratrici e i lavoratori che svolgono rapporti di collaborazione aventi a oggetto una prestazione d'opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, svolta senza vincolo di subordinazione, senza vincolo di orario, indipendentemente dall'ambito aziendale o extra-aziendale in cui si svolge la prestazione stessa, iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e privi di copertura da parte di altre forme obbligatorie di previdenza, hanno diritto alla tutela previdenziale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, per malattia e infortunio, per maternità e paternità, per assegni al nucleo familiare.

2. Il committente è tenuto a trasmettere ai servizi per l'impiego competenti e

a consegnare alla lavoratrice o al lavoratore, rispettivamente entro cinque e trenta giorni lavorativi dall'inizio dell'attività lavorativa, una copia del contratto di lavoro o della lettera di incarico o di altro documento scritto che contenga la puntuale indicazione dei seguenti elementi:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo o i luoghi di lavoro, nonché la sede o il domicilio del committente;
- c) la data d'inizio del rapporto, la durata del contratto e l'eventuale periodo di prova;
- d) l'oggetto della prestazione lavorativa;
- e) l'ammontare del corrispettivo, i tempi di pagamento e la disciplina degli eventuali rimborsi spese;
- f) le modalità idonee a garantire le informazioni necessarie all'esecuzione dell'attività lavorativa o alla realizzazione del risultato, nonché le forme di controllo del committente sull'esecuzione o sulla realizzazione stessa;
- g) l'eventuale facoltà del prestatore di lavoro, previa accettazione del committente, di farsi sostituire temporaneamente da persona resa nota al committente stesso, o di lavorare in coppia, dando luogo, in entrambi i casi, ad un unico rapporto con responsabilità solidale di ciascuno dei prestatori per l'esecuzione dell'intera opera o servizio;
- h) la previsione di un congruo periodo di preavviso per il recesso nei contratti di durata superiore a dodici mesi.

3. In caso di infortunio, di malattia, di gravidanza, di maternità, di paternità, di congedo parentale, di cura e di assistenza di familiari o personale, di svolgimento di attività di formazione continua e permanente, le lavoratrici e i lavoratori di cui al comma 1 hanno diritto di astenersi dalla prestazione, percependo, ove previsto, il compenso o un'indennità previdenziale

nella misura e per la durata stabilite dalla legge.

4. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al comma 1 hanno inoltre diritto di aderire alle forme di previdenza complementare, in regime di contribuzione definita, istituite ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente in materia, anche unitamente alle lavoratrici e ai lavoratori subordinati.

5. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al comma 1 hanno diritto a che siano assicurati mezzi adeguati alla soddisfazione di esigenze socialmente rilevanti in relazione ai periodi di discontinuità del lavoro.

6. Ove il rapporto di lavoro presenti, nelle sue concrete modalità di svolgimento, le caratteristiche proprie del rapporto di lavoro subordinato, esso è convertito automaticamente in rapporto di lavoro subordinato fin dal momento in cui tali caratteristiche sussistono, secondo quanto riscontrato in sede giudiziale.

7. Sono esclusi dall'ambito di applicazione delle disposizioni di cui al presente capo i rapporti di lavoro che abbiano una durata complessiva inferiore a trenta giorni nell'anno solare.

#### ART. 6.

*(Diritti in caso di recesso dai rapporti di lavoro economicamente dipendente).*

1. Nei contratti di cui all'articolo 5 è ammesso il recesso solo per giusta causa, senza obbligo di preavviso, ovvero il recesso per giustificato motivo, con obbligo di preavviso. Nei contratti di durata determinata, è ammesso il recesso solo per giusta causa.

2. La durata del preavviso, ove non sia stabilita contrattualmente, è determinata in base agli usi o, in mancanza, dal giudice secondo equità. Il committente può corrispondere un'indennità sostitutiva di importo pari al compenso che sarebbe spettato alla lavoratrice e al lavoratore per la durata del preavviso medesimo. La lavoratrice o il lavoratore può corrispondere al committente un'indennità sostitutiva di

importo pari alla metà del suddetto compenso.

3. Il recesso è comunicato per iscritto. La lavoratrice o il lavoratore può chiedere, entro dieci giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso. In tale caso, il committente deve, nei dieci giorni successivi alla richiesta, comunicarli per iscritto alla lavoratrice o al lavoratore.

4. Il recesso intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui al comma 3 è inefficace.

5. Il committente che recede senza giusta causa o giustificato motivo dal contratto è tenuto a corrispondere alla lavoratrice o al lavoratore un congruo indennizzo, di importo almeno pari a quello dell'indennità di mancato preavviso.

6. La lavoratrice o il lavoratore che recede per giusta causa ha diritto di percepire dal committente l'indennità sostitutiva del preavviso.

7. Il recesso per motivi discriminatori è nullo.

8. Rientra nella giusta causa di recesso della lavoratrice o del lavoratore la modificazione unilaterale da parte del committente degli elementi del contratto di cui all'articolo 5.

#### ART. 7.

##### *(Copertura finanziaria).*

1. Ai nuovi e maggiori oneri derivanti dall'attuazione del presente capo si provvede, fino a concorrenza degli importi, mediante le maggiori entrate derivanti dall'applicazione delle seguenti disposizioni:

a) l'articolo 13 della legge 18 ottobre 2001, n. 383, è abrogato;

b) a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, le aliquote di base di cui all'articolo 5 della legge 7 marzo 1985, n. 76, e successive modificazioni, per il calcolo dell'imposta di consumo sui tabacchi lavorati destinati alla vendita al pubblico nel territorio soggetto a monopolio, sono uniformemente incrementate del 50 per cento.

## CAPO II

INTEGRAZIONI ALLA DISCIPLINA  
IN MATERIA DI LICENZIAMENTO

## ART. 8.

*(Modifiche alla disciplina del licenziamento individuale).*

1. All'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dall'articolo 2 della legge 11 maggio 1990, n. 108, l'ultimo periodo è sostituito dal seguente: « La misura massima della predetta indennità è maggiorata a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore a dieci anni ovvero per il lavoratore di imprese ubicate nei territori con tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale, e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni ovvero di età anagrafica superiore a quarantacinque anni ».

2. Al comma 1 dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, dopo le parole: « della legge 9 dicembre 1977, n. 903, » sono inserite le seguenti: « nonché dell'articolo 54 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 ».

## ART. 9.

*(Modifiche alla disciplina del licenziamento collettivo).*

1. All'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 2 è inserito il seguente:

« 2-bis. Qualora ad esercitare la facoltà di cui al comma 1 siano imprese controllate o collegate, individuate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile nonché ai

sensi del decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, la comunicazione di cui al comma 2 deve essere inviata alla società capogruppo, che la inoltra a tutte le altre imprese controllate o collegate. La società capogruppo può essere delegata a svolgere gli adempimenti cui al presente articolo »;

b) dopo il comma 5, è inserito il seguente:

« 5-*bis*. Qualora l'impresa che dichiara l'eccedenza di personale sia controllata o collegata, l'esame congiunto svolto ai sensi del comma 5 comprende la predisposizione obbligatoria di un piano sociale, all'interno del quale sono previste le opportunità di utilizzazione del personale ritenuto in eccedenza nell'ambito delle altre imprese del gruppo, anche mediante la necessaria riqualificazione professionale ».

#### ART. 10.

*(Somme a carico del datore di lavoro).*

1. In caso di licenziamento individuale, per giustificato motivo oggettivo, ovvero di dimissioni per giusta causa, intervenuti dopo il superamento del periodo di prova, il datore di lavoro è tenuto a versare alla Gestione prestazioni temporanee dell'Istituto nazionale di previdenza sociale (INPS) una somma pari a due mensilità del trattamento di disoccupazione, al lordo dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro.

2. La somma di cui al comma 1 è pari a sei mensilità in caso di licenziamento per riduzione del personale, riducibile a due mensilità nel caso in cui la procedura di mobilità si sia conclusa con un accordo collettivo che ha introdotto un piano sociale d'impresa o di gruppo. Il piano sociale deve comprendere una o più misure tra cui l'introduzione di regimi flessibili degli orari, la ricollocazione dei lavoratori presso altro datore di lavoro e la loro riqualificazione professionale.

## CAPO III

SOSTEGNO AL REDDITO IN CASO DI  
DISOCCUPAZIONE E DI SOSPENSIONE  
DEL RAPPORTO DI LAVORO

## ART. 11.

*(Trattamento di disoccupazione).*

1. L'indennità di disoccupazione involontaria spetta a tutti i prestatori di lavoro subordinato.

2. La durata del trattamento di disoccupazione è di dodici mesi, elevati a sedici mesi per le lavoratrici e i lavoratori che hanno compiuto quarantacinque anni di età e a venti mesi per le lavoratrici e i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni di età. Nei territori con tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale la durata del trattamento di disoccupazione è elevata, rispettivamente, a quattordici, venti e ventiquattro mesi.

3. L'indennità di disoccupazione è pari al 60 per cento della retribuzione media giornaliera assoggettata a contribuzione nei dodici mesi precedenti. Il trattamento si intende inclusivo dei contributi figurativi corrispondenti.

4. La percentuale di cui al comma 3 è ridotta al 40 per cento dopo il dodicesimo mese e al 30 per cento dopo il sedicesimo mese. La predetta riduzione non opera qualora siano presenti nel nucleo familiare, sulla base della certificazione anagrafica, figli minori o studenti regolarmente iscritti a corsi di formazione professionale, di diploma o di laurea ovvero nel caso in cui l'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) della lavoratrice o del lavoratore non sia superiore a quello previsto per l'erogazione del reddito minimo di inserimento.

5. L'indennità di disoccupazione spetta se la lavoratrice o il lavoratore può far valere almeno due anni di assicurazione e almeno cinquantadue contributi settimanali nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.

6. Il contributo che il datore di lavoro è tenuto a versare per l'assicurazione

obbligatoria contro la disoccupazione involontaria è pari all'1,61 per cento.

7. Il prestatore di lavoro subordinato è tenuto a versare alla Gestione prestazioni temporanee dell'INPS un contributo pari allo 0,30 per cento. È corrispondentemente soppresso il contributo dovuto dalla lavoratrice o dal lavoratore ai sensi dell'articolo 9 della legge 29 dicembre 1990, n. 407.

8. Il contributo a carico del datore di lavoro è aumentato dell'1 per cento in caso di rapporti di lavoro di durata determinata.

9. Costituisce presupposto per l'erogazione dell'indennità lo stato di disoccupazione di cui al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, causato da licenziamento, individuale o per riduzione di personale, da dimissioni per giusta causa ovvero dalla scadenza del termine apposto alla durata del contratto.

10. La lettera di dimissioni volontarie è priva di effetto se non convalidata, durante il periodo di preavviso, dai servizi ispettivi della direzione provinciale del lavoro, competente per territorio. Al termine del periodo di preavviso il rapporto di lavoro si risolve, tranne nel caso di mancata convalida. Il datore di lavoro che nei successivi tre mesi procede al licenziamento individuale, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo od oggettivo, della medesima lavoratrice o lavoratore è tenuto a versare alla Gestione prestazioni temporanee dell'INPS una somma pari a sei mensilità del trattamento di disoccupazione.

11. In applicazione della disciplina di cui al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, decade dal diritto al trattamento di disoccupazione il prestatore di lavoro che, senza giustificato motivo, non risponda alla convocazione dei servizi per l'impiego, non accetti di frequentare o non frequenta regolarmente iniziative formative prospettategli dai predetti servizi, non accetti una congrua offerta di lavoro ovvero non aderisca a iniziative di inserimento lavorativo.

12. L'erogazione del trattamento di disoccupazione è sospesa nei periodi in cui viene svolta un'attività di lavoro a termine subordinato, autonomo o economicamente dipendente, intendendo per tale il rapporto di collaborazione avente a oggetto una prestazione d'opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, svolta senza vincolo di subordinazione, senza vincolo di orario, indipendentemente dall'ambito aziendale o extra-aziendale in cui si svolge la prestazione stessa, da prestatori di lavoro iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e privi di copertura da parte di altre forme obbligatorie di previdenza, che garantisca un reddito mensile, rapportato a giornata, almeno pari al trattamento di disoccupazione. In caso contrario, il trattamento viene ridotto proporzionalmente.

13. Decade dal diritto al trattamento di disoccupazione il prestatore di lavoro che svolga attività di lavoro subordinato, autonomo o economicamente dipendente senza averne data preventiva comunicazione alla sede provinciale dell'INPS.

14. Ai trattamenti in materia di disoccupazione ordinaria, di disoccupazione speciale e di indennità di mobilità già in godimento alla data di entrata in vigore della presente legge, nonché a quelli dovuti a seguito di procedure di mobilità già instaurate alla medesima data, continuano ad applicarsi le norme previgenti alla citata data.

#### ART. 12.

*(Trattamento di disoccupazione a requisiti ridotti per le lavoratrici e i lavoratori subordinati discontinui).*

1. Il requisito di anzianità lavorativa previsto dall'articolo 7, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, nella legge 20 maggio 1988, n. 160, è ridotto a settanta giorni e trova applicazione nei confronti di tutte le lavoratrici e i lavoratori subordinati, ivi

compresi quelli agricoli a tempo determinato.

2. Ai fini della maturazione del diritto al trattamento di cui al presente articolo si prescinde dal requisito della anzianità assicurativa.

3. Il trattamento di cui al presente articolo non spetta quando, nell'anno in relazione al quale si chiede il trattamento stesso, non risulta accertato lo stato di disoccupazione, ai sensi del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, per tutte le giornate non lavorate, ad esclusione dei giorni festivi.

4. Il trattamento di cui al presente articolo spetta fino a concorrenza di un reddito familiare pari a 16.000 euro calcolato in base all'ISEE. Tale soglia di reddito è annualmente aggiornata sulla base della variazione media fatta registrare nell'anno precedente dall'indice ISTAT dei prezzi al consumo per la collettività nazionale.

#### ART. 13.

*(Trattamento di disoccupazione per le lavoratrici e i lavoratori economicamente dipendenti).*

1. Alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e privi di copertura da parte di altre forme obbligatorie di previdenza, si applicano le disposizioni della assicurazione contro la disoccupazione involontaria di cui agli articoli 10, 11 e dal presente articolo.

2. Qualora il compenso previsto, su base mensile, risulti inferiore al minimale di reddito mensile stabilito per la gestione degli esercenti attività commerciali ai fini previdenziali, la durata è riproporzionata sulla base del rapporto tra il compenso pattuito e l'importo del predetto minimale.

3. Costituisce presupposto per l'erogazione dell'indennità lo stato di disoccupazione di cui al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dal decreto

legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, causato da recesso del committente, da recesso per giusta causa del prestatore di lavoro, ovvero dalla scadenza del termine apposto alla durata del contratto.

ART. 14.

*(Trattamento di sostegno del reddito).*

1. Le persone che svolgono prestazioni di lavoro subordinato in forma discontinua o parziale o che svolgono attività di lavoro caratterizzate da una situazione di dipendenza economica, maturando il diritto al trattamento di cui all'articolo 11, hanno diritto a una ulteriore integrazione del reddito, per ogni giorno lavorato, pari all'1,25 per cento della differenza tra 9.300 euro lordi annui e il reddito da lavoro percepito, fino a un massimo del 100 per cento. Detta soglia di reddito è annualmente aggiornata sulla base della variazione media fatta registrare nell'anno precedente dall'indice ISTAT dei prezzi al consumo per la collettività nazionale.

2. Entra a far parte del reddito da lavoro percepito di cui al comma 1 il trattamento di disoccupazione a requisiti ridotti per le lavoratrici e i lavoratori discontinui, di cui all'articolo 11.

3. La lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale ha diritto all'integrazione del reddito a condizione che nei periodi giornalieri, settimanali, mensili o annuali in cui non svolge la prestazione lavorativa sia disponibile ad aderire a iniziative di formazione o di riqualificazione professionale ovvero a impegnarsi in attività di utilità sociale, ai sensi di quanto previsto dalla legge 8 novembre 2000, n. 328.

4. Decade dal diritto all'integrazione la lavoratrice o il lavoratore che rifiuta un'offerta di lavoro formulata dal servizio competente che gli consentirebbe di percepire retribuzioni, compensi o emolumenti di ammontare superiore a quello della soglia superiore di reddito di cui al comma 1 e che non comporta la cessazione delle attività di formazione o di riqualificazione professionale in atto.

5. L'integrazione è corrisposta a domanda della lavoratrice o del lavoratore, allegando copia delle attività di lavoro svolte, in forma subordinata, autonoma o economicamente dipendente, indicando la loro durata e la retribuzione, i compensi e gli emolumenti percepiti.

6. Il livello di reddito lordo di riferimento è quello dichiarato ai fini dell'imposta del reddito delle persone fisiche (IRPEF). L'integrazione è percepita nel periodo di imposta successivo.

#### ART. 15.

*(Integrazione dei contributi previdenziali e totalizzazione e ricongiunzione ai fini pensionistici per le lavoratrici e i lavoratori economicamente dipendenti).*

1. Le persone iscritte alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, hanno diritto a un'integrazione dei versamenti contributivi.

2. L'integrazione di cui al comma 1 riguarda la parte di reddito da lavoro soggetto a contribuzione ed è pari alla differenza tra le aliquote di computo del fondo gestione separata e del fondo pensione lavoratori dipendenti, entro un ammontare massimo pari al 13 per cento.

3. L'integrazione dei versamenti contributivi si applica in misura piena fino alla soglia di reddito lordo annuo pari a 9.300 euro; al di sopra di tale soglia l'integrazione si applica con importi decrescenti di un punto percentuale ogni 300 euro di maggior reddito. Detta soglia è annualmente aggiornata sulla base della variazione media fatta registrare nell'anno precedente dall'indice ISTAT dei prezzi al consumo per la collettività nazionale.

4. Trovano applicazione le disposizioni sulla totalizzazione e sulla ricongiunzione dei periodi assicurativi a fini previdenziali di cui all'articolo 71 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, all'articolo 1 del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184, nonché alla legge 7 febbraio 1979, n. 29, e alla legge 5 marzo 1990, n. 45.

## ART. 16.

*(Trattamento in caso di sospensione del rapporto di lavoro subordinato).*

1. La disciplina della cassa integrazione guadagni, ordinaria e straordinaria, è estesa a tutti i rapporti di lavoro subordinato alle dipendenze di imprese private.

2. Ferma restando la disciplina vigente in materia di causali di accesso e di durata, al trattamento di cassa integrazione guadagni, ordinaria e straordinaria, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 11, commi 3 e 4.

3. Il prestatore di lavoro non può ricevere indennità di disoccupazione e indennità di cassa integrazione guadagni per una durata complessivamente superiore a trenta mesi nell'arco di un quinquennio.

4. I trattamenti di integrazione salariale non possono essere erogati a beneficio di imprese che non predispongono un piano sociale ai sensi dell'articolo 10, comma 2, e che non hanno esperito il tentativo di stipulare contratti di solidarietà difensivi. I suddetti trattamenti non possono essere erogati a favore di lavoratrici e di lavoratori che, durante la sospensione del lavoro, non siano disponibili a partecipare a iniziative di formazione o di riqualificazione professionale ovvero impegnati in attività di utilità sociale, secondo quanto previsto dalla legge 8 novembre 2000, n. 328.

5. Nel caso in cui il datore di lavoro proceda al licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo del lavoratore nel corso della sospensione del rapporto ovvero entro tre mesi dal termine della stessa, egli è tenuto a versare alla Gestione prestazioni temporanee dell'INPS, in aggiunta alla somma prevista all'articolo 10, una somma pari a ulteriori due mensilità del trattamento erogato al lavoratore.

6. Il contributo alla Cassa unica per gli assegni familiari (CUAF) pari all'1,68 per cento è destinato al finanziamento della cassa integrazione guadagni, ordinaria e straordinaria. Il finanziamento della CUAF

è posto a carico della Gestione per l'intervento assistenziale presso l'INPS. I datori di lavoro che, alla data di entrata in vigore della presente legge, già rientravano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni continuano ad essere obbligati alla previgente aliquota contributiva, con destinazione della parte differenziale al finanziamento dei fondi bilaterali di cui all'articolo 17.

ART. 17.

*(Fondi bilaterali per il sostegno del reddito e dell'occupazione).*

1. Prestazioni aggiuntive del trattamento di cassa integrazione guadagni, ordinaria e straordinaria, e del trattamento di disoccupazione sono a carico di fondi bilaterali per il sostegno del reddito e dell'occupazione, istituiti mediante contratto collettivo nazionale o accordo intercategoriale stipulato con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nel settore di riferimento, secondo criteri determinati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative a livello nazionale.

2. Non rientrano nella nozione di retribuzione imponibile, nel limite del 2 per cento della stessa, i contributi versati ai fondi bilaterali di cui al presente articolo.

3. I fondi bilaterali di cui al presente articolo possono stipulare con l'INPS una convenzione, sulla base di criteri stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che prevede il trasferimento ad essi della responsabilità dell'erogazione del trattamento complessivo di cassa integrazione guadagni o del trattamento di disoccupazione.

4. I fondi bilaterali di cui al presente articolo possono stipulare con le regioni convenzioni in cui possono essere previste modalità di realizzazione di politiche attive del lavoro, in raccordo ai servizi per

l'impiego territorialmente competenti, che consentano di ottenere introiti finanziari.

5. Il comma 28 dell'articolo 2, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, è abrogato. La disciplina contrattuale e amministrativa degli attuali fondi bilaterali di sostegno al reddito si applica fino alla loro modificazione, da attuare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge ai sensi del comma 1.

#### ART. 18.

##### *(Copertura finanziaria).*

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione del presente capo si provvede, fino a concorrenza degli importi, mediante parziale utilizzo del gettito derivante dall'incremento al 18 per cento delle aliquote relative ai redditi di capitale di cui alle seguenti disposizioni:

a) articolo 26 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e successive modificazioni;

b) articolo 26-ter del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e successive modificazioni;

c) articolo 27 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600;

d) articolo 1 del decreto-legge 2 ottobre 1981, n. 546, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° dicembre 1981, n. 692;

e) articolo 9 della legge 23 marzo 1983, n. 77, e successive modificazioni;

f) articolo 5 del decreto-legge 30 settembre 1983, n. 512, convertito con modificazioni, dalla legge 25 novembre 1983, n. 649, e successive modificazioni;

g) articolo 11-bis del decreto-legge 30 settembre 1983, n. 512, convertito con modificazioni, dalla legge 25 novembre 1983, n. 649, e successive modificazioni;

h) articolo 14 del decreto legislativo 25 gennaio 1992, n. 84, e successive modificazioni;

i) articolo 2 del decreto legislativo 1° aprile 1996, n. 239, e successive modificazioni;

l) articolo 5 del decreto legislativo 21 novembre 1997, n. 461, e successive modificazioni;

m) articolo 7 del decreto legislativo 21 novembre 1997, n. 461, e successive modificazioni;

n) articolo 13 del decreto legislativo 21 novembre 1997, n. 461.

#### CAPO IV

#### CONTROVERSIE IN MATERIA DI LICENZIAMENTI, TRASFERIMENTI, APPOSIZIONE DEL TERMINE

#### ART. 19.

*(Campo di applicazione).*

1. La disciplina di cui al presente capo si applica alle controversie individuali in materia di:

a) licenziamenti, anche qualora presuppongano la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro, ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;

b) recesso del committente nei rapporti di lavoro economicamente dipendente;

c) trasferimento ai sensi dell'articolo 2103 e dell'articolo 2112 del codice civile.

2. Alle controversie instaurate ai sensi dell'articolo 1 della presente legge non si applicano le disposizioni di cui agli articoli da 410 a 412-*bis* del codice di procedura civile.

3. L'articolo 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è abrogato.

## ART. 20.

*(Procedimento d'urgenza).*

1. La domanda ai fini di cui all'articolo 19 si propone con ricorso al tribunale in funzione di giudice del lavoro.

2. Il giudice, di cui al comma 1, convocate le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede, nel modo che ritiene più idoneo allo scopo urgente del procedimento, all'acquisizione e alla valutazione degli elementi di prova relativi ai fatti allegati, e provvede con ordinanza all'accoglimento o al rigetto della domanda.

3. Ove la domanda sia proposta ai sensi degli articoli 414 e seguenti del codice di procedura civile, il giudice, anche d'ufficio, dispone con ordinanza che la causa prosegua ai sensi del comma 2.

4. Il giudice adito in via sommaria, ove rilevi che la causa deve essere trattata secondo le forme ordinarie, dispone, con ordinanza, il mutamento di rito per la prosecuzione del processo ai sensi degli articoli 414 e seguenti del codice di procedura civile.

5. Nelle controversie in materia di licenziamento l'onere della prova relativa al numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro grava su quest'ultimo. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 5 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

6. All'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo comma dopo le parole: « il giudice con » sono inserite le seguenti: « l'ordinanza o »;

b) al quarto comma dopo le parole: « il giudice con » sono inserite le seguenti: « l'ordinanza o »;

c) al quinto comma dopo la parola: « deposito » sono inserite le seguenti: « dell'ordinanza o »;

d) al decimo comma dopo le parole: « non ottempera » sono inserite le seguenti: « dell'ordinanza o ».

## ART. 21.

*(Ricorso in appello).*

1. Contro l'ordinanza di cui al comma 2 dell'articolo 20 è ammesso ricorso alla sezione lavoro della corte d'appello, nelle forme di cui all'articolo 414 e seguenti del codice di procedura civile, entro il termine perentorio di trenta giorni dalla comunicazione alle parti dell'ordinanza stessa, a pena di decadenza; avverso la sentenza della corte d'appello è proponibile il ricorso presso la Corte di cassazione.

## ART. 22.

*(Certezza delle somme).*

1. Il giudice, con l'ordinanza o la sentenza di condanna alla reintegrazione della lavoratrice o del lavoratore nel posto di lavoro, determina la somma dovuta dal datore di lavoro per l'eventuale ritardo nell'esecuzione del provvedimento, entro il limite massimo di quattro retribuzioni globali di fatto giornaliere e il limite minimo di due retribuzioni globali di fatto giornaliere per ogni giorno di ritardo, tenuto conto delle dimensioni dell'organizzazione produttiva.

2. La lavoratrice o il lavoratore può chiedere, con ricorso al giudice che ha ordinato la reintegrazione, la liquidazione della somma dovuta. L'onere della prova dell'effettiva reintegrazione grava sul datore di lavoro. Il giudice provvede nelle forme di cui al primo comma dell'articolo 669-*sexies* del codice di procedura civile e decide con ordinanza con la quale liquida le spese del procedimento; il provvedimento è immediatamente esecutivo e contro lo stesso è ammesso reclamo ai sensi dell'articolo 669-*terdecies* del codice di procedura civile.

3. Le somme corrisposte o ancora da corrispondere alla lavoratrice o al lavoratore ai sensi dei commi 1 e 2 sono irripetibili dal datore di lavoro in caso di riforma del provvedimento con cui è stata ordinata la reintegrazione. In tale caso, la

lavoratrice o il lavoratore trattiene solo la somma corrispondente alla retribuzione per il periodo intercorso tra il provvedimento di condanna alla reintegrazione e il provvedimento di riforma. Le ulteriori somme percepite o da percepire sono devolute al Fondo di cui all'articolo 26.

4. In caso di riforma del provvedimento dichiarativo dell'illegittimità del trasferimento, la lavoratrice o il lavoratore è tenuto a restituire le somme già percepite ai sensi dei commi 1 e 2.

#### ART. 23.

*(Termini di decadenza).*

1. Il primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

« Il licenziamento del datore di lavoro o il recesso del committente deve essere impugnato a pena di decadenza entro centoventi giorni dalla ricezione della sua comunicazione, ovvero dalla comunicazione dei motivi, ove non contestuale, con ricorso depositato nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro ».

2. Il termine di decadenza di cui al primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, si applica anche ai casi di nullità del licenziamento o del recesso.

3. Il termine di decadenza di cui al primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, si applica anche agli altri casi disciplinati dall'articolo 19, comma 1, della presente legge.

#### ART. 24.

*(Obbligo di tempestiva trattazione).*

1. Le controversie, sommarie o ordinarie, relative alle materie di cui all'articolo 19, comma 1, della presente legge devono essere trattate dal giudice con priorità con

la sola eccezione dei procedimenti cautelari e di quelli previsti dall'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. La tempestiva trattazione e conclusione delle controversie relative a provvedimenti di cui all'articolo 19, comma 1, è assicurata dai responsabili degli uffici anche con apposite misure organizzative.

#### ART. 25.

##### *(Licenziamento disciplinare).*

1. In caso di licenziamento disciplinare, si applica l'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Il datore di lavoro non può adottare il licenziamento prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento del provvedimento da parte della lavoratrice o del lavoratore, durante i quali la lavoratrice o il lavoratore può comunicare al datore di lavoro di essere intenzionato a scegliere tra il ricorso in giudizio e la promozione della costituzione del collegio di conciliazione ed arbitrato previsto dal sesto comma dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300. La richiesta scritta della promozione della costituzione del collegio deve comunque essere presentata nel termine di venti giorni, ai sensi di quanto stabilito dal medesimo sesto comma dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970.

3. Il licenziamento intimato dal datore di lavoro rimane sospeso fino alla pronuncia da parte del collegio di conciliazione ed arbitrato di cui al comma 2.

4. In caso di licenziamento per giusta causa il datore di lavoro adotta il provvedimento della sospensione cautelare.

5. Se il datore di lavoro non consente l'attivazione del collegio di conciliazione ed arbitrato di cui al comma 2, non adempiendo agli obblighi su di lui gravanti, ovvero adisce l'autorità giudiziaria, il licenziamento rimane sospeso fino alla definizione del giudizio.

6. Il collegio di conciliazione ed arbitrato di cui al comma 2 si pronuncia entro quarantacinque giorni, determinandosi in

mancanza la perenzione del procedimento. È possibile un prolungamento del termine in casi di particolare complessità, documentati da riunioni a cadenza almeno quindicinale.

7. In caso di emanazione del lodo, si applicano le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 22.

8. La contrattazione collettiva determina i criteri per la liquidazione dei compensi spettanti al terzo componente del collegio di conciliazione ed arbitrato di cui al comma 2 scelto di comune accordo tra le parti.

9. Sugli importi monetari riconosciuti a favore della lavoratrice o del lavoratore è riconosciuto il beneficio dell'abbattimento, in misura pari al 50 per cento dell'aliquota applicabile per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale, nonché della ritenuta ai fini dell'IRPEF.

#### ART. 26.

*(Fondo).*

1. Con regolamento adottato con decreto del Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è disciplinata l'istituzione di un Fondo, finanziato con risorse provenienti da datori di lavoro e lavoratrici e lavoratori, secondo misure fissate dai contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, e destinato a partecipare, anche parzialmente, agli oneri sostenuti per effetto di decisioni che modificano provvedimenti che hanno riconosciuto la legittimità del licenziamento.

2. Al Fondo di cui al presente articolo sono altresì destinate le somme di cui al comma 3 dell'articolo 22.

#### ART. 27.

*(Diritto alla composizione stragiudiziale delle controversie).*

1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto di accedere a forme di composi-

zione stragiudiziale delle liti di lavoro, previste e disciplinate su base collettiva e idonee a risolvere le controversie in tempi celeri, secondo giustizia.

2. Sugli importi monetari riconosciuti a favore della lavoratrice o del lavoratore in caso di risoluzione della controversia in sede conciliativa o arbitrale è riconosciuto il beneficio della riduzione, in misura pari al 50 per cento, dell'aliquota applicabile per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale, nonché della ritenuta ai fini dell'IRPEF.

