

Progettare per modernizzare

Il Codice semplificato del lavoro

a cura di
Gabriele Gamberini

ADAPT
LABOUR STUDIES
e-Book series
n. 23

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

DIREZIONE

Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

Roberta Caragnano

Lilli Casano

Maria Giovannone

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

Emmanuele Massagli

Flavia Pasquini

Pierluigi Rausei

Silvia Spattini

Davide Venturi

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Gabriele Gamberini

Andrea Gatti Casati

Francesca Fazio

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)

Maddalena Magni

Francesco Nespoli

Martina Ori

Giulia Rosolen

Francesco Seghezzi

Francesca Sperotti



@ADAPT_Press @adaptland @bollettinoADAPT

Progettare per modernizzare

Il Codice semplificato del lavoro

a cura di
Gabriele Gamberini

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ISBN 978-88-98652-24-2

© 2014 ADAPT University Press – Pubblicazione on-line della Collana ADAPT

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

INDICE

Michele Tiraboschi, <i>Jobs Act: semplificare il lavoro è possibile</i>	IX
Gabriele Gamberini, <i>L'officina del gruppo di lavoro sulla semplificazione: un commento dall'interno</i>	1
Pietro Ichino, Michele Tiraboschi, <i>Perché il Codice semplificato e che cosa contiene. Scheda di sintesi</i>	7
Pietro Ichino, Michele Tiraboschi (a cura di), <i>Codice semplificato del lavoro</i>	11
<i>Notizie sugli autori</i>	89

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

1. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), **Lavoro: una riforma a metà del guado**, 2012
2. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), **Lavoro: una riforma sbagliata**, 2012
3. M. Tiraboschi, **Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times**, 2012
4. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2012**, 2012
5. AA.VV., **I programmi alla prova**, 2013
6. U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo, **Certificazione delle competenze**, 2013
7. L. Casano (a cura di), **La riforma francese del lavoro: dalla sécurisation alla flexicurity europea?**, 2013
8. F. Fazio, E. Massagli, M. Tiraboschi, **Indice IPCA e contrattazione collettiva**, 2013
9. G. Zilio Grandi, M. Sferrazza, **In attesa della nuova riforma: una rilettura del lavoro a termine**, 2013
10. M. Tiraboschi (a cura di), **Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale**, 2013
11. U. Buratti, **Proposte per un lavoro pubblico non burocratico**, 2013
12. A. Sánchez-Castañeda, C. Reynoso Castillo, B. Palli, **Il subappalto: un fenomeno globale**, 2013
13. A. Maresca, V. Berti, E. Giorgi, L. Lama, R. Lama, A. Lepore, D. Mezzacapo, F. Schiavetti, **La RSA dopo la sentenza della Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231**, 2013
14. F. Carinci, **Il diritto del lavoro in Italia: a proposito del rapporto tra Scuole, Maestri e Allievi**, 2013
15. G. Zilio Grandi, E. Massagli (a cura di), **Dal decreto-legge n. 76/2013 alla legge n. 99/2013 e circolari "correttive": schede di sintesi**, 2013

16. G. Bertagna, U. Buratti, F. Fazio, M. Tiraboschi (a cura di), **La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero**, 2013
17. R. Zucaro (a cura di), **I licenziamenti in Italia e Germania**, 2013
18. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2013**, 2013
19. L. Mella Méndez, **Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo**, 2014
20. F. Carinci (a cura di), **Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013**
21. Michele Tiraboschi (a cura di), **Jobs Act - Le misure per favorire il rilancio dell'occupazione, riformare il mercato del lavoro ed il sistema delle tutele**
22. Michele Tiraboschi (a cura di), **Decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34. Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese - Prime interpretazioni e valutazioni di sistema**

Jobs Act: semplificare il lavoro è possibile

di Michele Tiraboschi

“Progettare per modernizzare”. Era questo il filo conduttore che animava l’elaborazione progettuale del professor Marco Biagi ed è con questo spirito propositivo e proiettato al futuro che abbiamo voluto ricordarlo lo scorso 19 marzo a Roma a dodici anni dalla sua scomparsa. In presenza del Ministro del lavoro Poletti abbiamo presentato, con Pietro Ichino, un progetto di “Codice semplificato” che rappresenta uno dei capisaldi del *Jobs Act* di Matteo Renzi e che bene si coniuga con l’idea, cara a Marco Biagi, di ricondurre la complessa normativa del diritto del lavoro italiano in un agile e moderno “Statuto dei lavori”.

Tante e di diversa ispirazione culturale e valoriale sono le proposte di riforma avanzate in questi ultimi anni. Quella del codice del lavoro ci è apparsa subito una idea vincente, un terreno per persone di “buona volontà”. Forte e sempre più sentita è, infatti, l’esigenza di semplificare e rendere comprensibile un quadro regolatorio del lavoro che ha smesso di funzionare da tempo e che, paradossalmente, non soddisfa nessuna delle due parti del rapporto di lavoro. Non i lavoratori che si sentono insicuri e precari e che sempre più spesso vedono attaccate non solo le loro certezze materiali, legate al reddito e al posto di lavoro, ma anche quella dignità della persona che solo il lavoro può dare. Lo stesso, a ben vedere, vale per gli imprenditori che vivono esperienze di solitudine, lasciati soli da una politica che non sa fare le scelte necessarie per il risanamento del Paese e da un apparato burocratico ostile che opprime la naturale propensione delle imprese ad assumere e competere, fiaccate come sono da una pesante zavorra di regole e precetti formali che nulla hanno a che vedere con la tutela della persona che lavora.

Per queste ragioni il “Codice semplificato” non vuole essere – e non è – un più o meno brillante esercizio accademico svolto in perfetta solitudine come spes-

so avviene nelle nostre Università. Per tre mesi oltre duecento esperti (uomini e donne di azienda e del sindacato, avvocati e consulenti del lavoro, cultori della materia e ricercatori) hanno lavorato sulla piattaforma di cooperazione di ADAPT, l'associazione di studi sul lavoro fondata da Marco Biagi, applicando il suo metodo che era quello del confronto e del dialogo alla ricerca di punti avanzati di compromesso tra posizioni divergenti come inizialmente erano quelle da cui partivamo io e Pietro Ichino e le tante persone che via via si sono unite al progetto portando la ricchezza di un contributo tecnico, esperienziale e professionale.

L'obiettivo che ci eravamo posti era collaborare in modo costruttivo per realizzare, in una ottica propositiva e bipartisan, una reale semplificazione delle norme che regolano il lavoro; per renderle leggibili e comprensibili a tutti, compresi gli investitori stranieri che rimangono scoraggiati da una babele normativa che complica inutilmente la vita delle aziende senza garantire effettive tutele ai lavoratori e concrete occasioni impiego in una ottica di inclusione e partecipazione alla vita economica e sociale del Paese.

Il "Codice semplificato" – reso pubblico sul sito www.bollettinoadapt.it – è un testo di legge che abroga la moltitudine di norme che attualmente disciplinano il lavoro sostituendole con sessanta articoli, da inserire all'interno del codice civile, e pochi testi unici dedicati a materie complesse come la sicurezza sul lavoro, gli ammortizzatori sociali e l'apprendistato.

Non importa in questa sede entrare nel merito delle proposte e delle singole soluzioni tecniche. Ciò che rileva è piuttosto la dimostrazione che semplificare il lavoro è possibile e che il confronto tra posizioni diverse è sempre occasione di arricchimento e non certo un tradire i propri ideali e convinzioni.

L'esito finale è un documento aperto, suscettibile di integrazioni e correttivi, che offriamo ora al Ministro del lavoro e alle parti sociali. Su tutte le proposte siano pronti a cambiare opinione, ma non sui due capisaldi del progetto: l'apertura a tutte le forme di lavoro, ben al di là delle Colonne d'Ercole della subordinazione, da un lato; la riscrittura della stessa nozione di impresa, dall'altro lato, che non è più solo il freddo luogo dello scambio lavoro contro retribuzione, ma che è anche formazione sociale, luogo dove si sviluppa la persona che deve essere animato da logiche partecipative e collaborative tipiche di una comunità protesa al bene comune. Il cuore della semplificazione è tutto qui, almeno nel nostro progetto: spostare l'attenzione dalla dimensione puramente economicistica del lavoro a quella antropologica perché, come già diceva Giovanni Paolo II nella enciclica *Laborem exercens*, la dimensione soggettiva e relazionale deve mantenere il primato sulle regole oggettive e formalistiche attraverso il lavoro cui si esprime e manifesta.

L'officina del gruppo di lavoro sulla semplificazione: un commento dall'interno

di Gabriele Gamberini

Negli ultimi giorni del novembre 2013 **Pietro Ichino e Michele Tiraboschi hanno promosso una [iniziativa](#) volta alla redazione di un disegno di legge che**, armonizzando le idee contenute nel [Codice semplificato del lavoro](#) predisposto da Pietro Ichino e nello [Statuto dei lavori](#) elaborato da Michele Tiraboschi e Marco Biagi, **potesse realizzare una effettiva semplificazione delle regole del lavoro in grado di raccogliere consensi bipartisan.**

Il Prof. Tiraboschi mi propose di fare da coordinatore dei lavori di questo ambizioso progetto su una carrozza di uno *shinkansen*, dopo un convegno internazionale su lavoro e catastrofi naturali, di ritorno verso Tokyo dove svolgevo allora un periodo di ricerca. Intuendo la portata dell'impresa accettai subito di buon grado, lui mi ringraziò e mi disse che ci saremmo poi organizzati. Dopo poco lo accompagnai in albergo e mi avviai verso casa. Camminando tra le straordinarie luminarie natalizie di Ginza non prestavo particolare attenzione al mio cellulare, così che quando lo tornai a guardare rimasi assolutamente stupefatto dalla mole di e-mail, inoltrati da Tiraboschi, inviategli da persone che, nell'arco di poche ore dalla comunicazione che lanciava il progetto, avevano già manifestato con grande entusiasmo la propria volontà di partecipare.

A questa impresa hanno infatti aderito attivamente oltre [duecento esperti](#), portatori di diversi interessi, che, su una [piattaforma virtuale](#) gestita dalla [associazione di ricerca ADAPT](#), hanno collaborato volontariamente e gratuitamente, animati solo dalla genuina volontà di dare un apporto concreto al futuro del lavoro in Italia. È stato interessante notare come l'entusiasmo

iniziale non fosse che una piccola parte della passione dimostrata poi durante i lavori.

La prima fase del progetto ha visto i partecipanti confrontarsi in 44 differenti forum tematici di discussione, alimentati da più di 500 interventi, volti ad individuare le principali criticità che caratterizzano il mercato del lavoro italiano ed a trovare punti di convergenza per risolverle.

I partecipanti si sono visti concordi nella redazione di un **testo semplificato** che regoli il lavoro **all'interno del Codice civile**, riconducendo poi alcune materie a **“testi unici”** (quali ad esempio salute e sicurezza degli ambienti di lavoro, apprendistato, somministrazione, ammortizzatori sociali e incentivi) e disponendo la **abrogazione di tutto quanto non rientra nel nuovo Codice e nei (pochi) testi unici** tematici.

Una tale impostazione dovrebbe essere idonea a garantire la corretta **interpretazione del diritto del lavoro** e dovrebbe di conseguenza condurre alla **eliminazione delle circolari interpretative**.

Riguardo alle forme contrattuali è stato particolarmente interessante notare come sia stata generalmente condivisa una idea coraggiosa, che riprende il pensiero di Marco Biagi, **di procedere verso un contratto personale** che consenta, all'interno di parametri di garanzia minimi, una **modulazione del patto tra datore di lavoro e prestatore d'opera**, la cui libera volontà viene garantita da apposita **procedura di certificazione** presso le commissioni di certificazione, la cui disciplina è stata semplificata e collocata all'articolo 2129-*bis*.

Tale tendenza muove probabilmente dalla condivisa necessità di **revisione** della categoria della **parasubordinazione** che ha creato eccessivi contenziosi e, più in generale, della necessità di rivedere i confini tra il lavoro subordinato ed il lavoro non subordinato. In tal senso è stata quindi apprezzata la possibilità di classificare i lavoratori in subordinati e dipendenti (articolo 2094) e di modulare le tutele in modo da garantire una soglia minima di protezione a tutti i rapporti aventi per oggetto una attività lavorativa, un esempio di ciò è la introduzione del **salario minimo legale**.

A livello contrattualistico è stato inoltre considerato fondamentale adattare le vecchie norme alle nuove esigenze produttive ed alle nuove tecnologie

utilizzate dalle imprese, da qui il **rilancio del telelavoro** di cui all'articolo 2123.

Riguardo alle assunzioni con **contratto a termine** sono state molteplici le richieste di chi riteneva opportuno lasciare che la **prima assunzione** avvenga senza la dichiarazione di una motivazione, prevedendo però una indennità di cessazione. Nel testo del Codice è stato poi previsto che la stessa indennità non debba invece essere corrisposta se l'assunzione è fondata sulle motivazioni tipiche di cui al secondo comma dell'articolo 2097.

Si è poi trovata volontà comune nel continuare a puntare sull'**apprendistato**, già regolato da apposito testo unico, **al quale potrebbero essere apportati alcuni correttivi**. Riguardo alla **formazione** è emersa unanime la necessità di modificare l'articolo 117 della Costituzione per superare la competenza regionale che comporta eccessive differenze normative. Sono inoltre state proposte idee interessanti che potranno essere valutate in un eventuale momento successivo in cui si andrà a discutere su come migliorare le materie presenti nei testi unici. Tra gli spunti più interessanti si segnala la possibilità dello svolgimento della **formazione trasversale** da parte dei giovani iscritti ai centri per l'impiego **precedentemente all'ingresso in azienda**; la destinazione delle **sanzioni per la mancata formazione** ad un fondo per lo sviluppo dell'apprendistato volto alla **promozione della conoscenza dell'apprendistato** tramite la diffusione di buone prassi; la possibilità di indicare come **tutor un professionista** iscritto ad un albo; la **previsione per legge** degli aspetti quali la **durata**, il **periodo di prova** ed il **sottoinquadramento**; il **recesso libero al termine di ogni anno** oltre che la estensione anche alle **professioni ordinistiche**.

Si è inoltre ritenuto opportuno occuparsi dei lavoratori impiegati nelle filiere contrattuali che, indipendentemente dal contratto di lavoro con cui vengono assunti, rischiano di subire pregiudizi dalla dissociazione imprenditoriale. Sono pertanto state estese le tutele derivanti dalla disciplina della **responsabilità solidale** già operanti per i lavoratori impiegati nell'ambito di un contratto di appalto anche ad altre tipologie contrattuali volte a realizzare **forme di esternalizzazione diverse dall'appalto**.

Riguardo al diritto processuale del lavoro si sono sollevate molte voci a favore della **abrogazione** del rito introdotto per la impugnazione dei licenziamenti (c.d. **rito Fornero**) e l'**aggiornamento del modello** processuale del **1973**.

Mentre già nel Codice sono stati forniti gli strumenti che dovrebbero consentire un rilancio dell'**arbitrato** e la promozione di **metodi alternativi di risoluzione delle controversie** ritenuti una possibile soluzione concreta all'annoso problema dei contenziosi lavoristici.

Riguardo i temi di salute e sicurezza, si è confermato il testo unico di cui al decreto legislativo n. 81/2008 e sono state inoltre avanzate ipotesi per una concreta applicazione dello schema statunitense che prevede un massiccio uso dell'*experience rating* (anche tramite la diffusione del sistema di **patente a punti**, già prevista in edilizia, ed in generale del sistema di **qualificazione delle imprese**) e del sistema di denuncia delle condotte illecite c.d. *whistleblowing*.

Anche riguardo all'area ispettiva e sanzionatoria sono emerse prospettive interessanti nell'ottica di un testo unico. Una delle proposte più condivise è stata la abolizione dei servizi ispettivi degli enti previdenziali e la **creazione di un'agenzia unica di controllo in materia di lavoro** nella quale confluiscono tutti i funzionari di DTL-Inail-Inps con analoghe competenze e poteri di p.g.

Infine, posta la bontà dello strumento di cooperazione virtuale sono state formulate anche proposte per semplificare i rapporti di lavoro collettivi, sebbene si sia deciso di affrontare tali tematiche in un secondo momento. Si rileva in generale la tendenza allo **spostamento del baricentro della contrattazione** di settore dal livello nazionale al livello territoriale (regionale), mentre per le aziende di grandi dimensioni e multilocalizzate potrebbe essere fatto valere il **contratto collettivo di gruppo** alternativo al contratto collettivo di settore (territoriale). Inoltre potrebbe esservi la **equiparazione degli accordi aziendali privi di sindacato** ove stipulati tra l'azienda e la maggioranza dei lavoratori presso la DTL o sottoposti a procedure di certificazione così che venga garantita la volontà dei lavoratori alla stipula del contratto e valutata la legittimità ed il rispetto dei diritti inderogabili. **Si ritiene in ogni caso necessaria una semplificazione e riduzione dei contratti collettivi** da raggiungere tramite mappatura dell'utilizzo "reale" dei singoli CCNL.

Senza la pretesa di essere riuscito in poche righe a trasmettere la bontà degli spunti emersi dal dibattito sull'area di cooperazione, la nostra officina di lavoro, mi pare comunque che queste idee siano sufficienti a dimostrare come per creare il diritto del lavoro del futuro sia importante mettersi in gioco e

accettare liberamente il confronto evitando tanto le prese di posizioni aprioristiche quanto la mera critica distruttiva di qualunque tentativo, per quanto perfettibile, di entrare nel nuovo millennio con regole adeguate ai cambiamenti in atto e oramai irreversibili nei modi di lavorare e produrre. Il tempo degli alibi è finito, cambiare il diritto del lavoro oggi si può.

Perché il Codice semplificato e che cosa contiene. Scheda di sintesi

di Pietro Ichino e Michele Tiraboschi

Fino al 1970 la leggi italiane in materia di lavoro, in aggiunta a una settantina di articoli dedicati alla stessa materia nel Codice civile, si contavano sulle punte della dita di due mani ed erano per la maggior parte leggibili da chiunque. Oggi occupano migliaia di pagine e, soprattutto quelle dell'ultimo quindicennio, sono per la maggior parte illeggibili anche per gli specialisti. L'idea del Codice semplificato del lavoro, fatta propria in una mozione approvata dal Senato quasi all'unanimità il 10 novembre 2010, poi ripresa dal Governo italiano nel documento *Destinazione Italia* pubblicato nel settembre 2013, infine nel documento *Impegno Italia 2014* del 12 febbraio di quest'anno, nasce

- innanzitutto dall'esigenza di **tornare alla leggibilità delle norme** e alla **conoscibilità dell'ordinamento da parte di chiunque**, anche da parte degli operatori stranieri. Esigenza, questa, particolarmente sottolineata nelle *guidelines* emanate dal Gruppo di alto livello incaricato di questo dall'UE, nel *Decalogue for Smart Regulation* (Stoccolma, 10 novembre 2009), in funzione della maggiore possibile mobilità delle persone, dei beni, dei servizi e dei capitali;
- in secondo luogo dall'esigenza di sottolineare, e in qualche misura recuperare, l'**appartenenza del diritto del lavoro al diritto civile** e quindi il rilievo centrale che in esso assumono – sia pure con i correttivi richiesti dalla particolarità strutturale del mercato del lavoro – il principio di autonomia negoziale come prerogativa fondamentale della persona e le regole generali in materia di obbligazioni e contratti contenute nel titolo IV, con il quale il titolo V *Del Lavoro* è strettamente interconnesso;

- infine dall'esigenza di recuperare, del nostro Codice civile, la sobrietà ed essenzialità della scrittura; che nella materia del lavoro significa **riconduurre la legge statutale alla sua funzione originaria di fissazione di principi e regole essenziali**, in armonia con gli ordinamenti sovranazionali, restituendo in una logica di sussidiarietà alla contrattazione collettiva – soprattutto, ma non soltanto, al livello aziendale – la sua funzione originaria di adattare i *terms and conditions* dei rapporti di lavoro secondo esigenze che mutano nel tempo e nei diversi contesti.

Quanto ai contenuti, questa nuova edizione del Codice semplificato, nella quale confluiscono diverse elaborazioni degli anni precedenti, discusse e affinate in centinaia di incontri in sede politica, sindacale e accademica, si propone di distillare in meno di sessanta articoli il contenuto essenziale della disciplina vigente dei rapporti di lavoro, con abrogazione di un enorme volume di norme stratificatesi in precedenza sulla stessa materia, **aggiornandone le parti che l'evoluzione tecnologica ha reso più obsolete** (controlli a distanza, telelavoro) e **perfezionando la coniugazione tra flessibilità dell'organizzazione aziendale e sicurezza economica e professionale della persona che lavora** secondo il principio europeo della *flexicurity*.

I componenti del gruppo di lavoro che hanno discusso il testo di questa nuova edizione in ogni sua parte, pur annoverando più di 200 studiosi ed esperti di provenienza e di orientamento molto diversi tra loro, hanno raggiunto nella maggior parte dei casi una convergenza largamente prevalente su di una soluzione; e solo in un numero relativamente esiguo di casi (articolo 2092 su compenso orario minimo; articolo 2103 in tema di *ius variandi*; articolo 2117 in tema di dimissioni; articoli 2118-2119 in tema di licenziamento; articolo 2127 in tema di somministrazione di lavoro) hanno individuato **due o tre soluzioni alternative, entrambe compatibili sul piano sistematico con il resto del Codice**, oltre che con gli obiettivi fondamentali della semplificazione e dell'allineamento della nostra legislazione ai migliori modelli disponibili nel panorama internazionale e comparato. Ulteriori soluzioni alternative sono, ovviamente, prospettabili su questi come su altri articoli del Codice; ma il testo che proponiamo all'esame della comunità scientifica, degli "addetti ai lavori" e soprattutto del Ministro del lavoro e delle parti sociali mostra come l'obiettivo della semplificazione – sul quale in linea di principio tutte le forze politiche e le parti sociali concordano – sia concretamente a portata di mano. Al Governo e al Parlamento il compito di

scegliere tra queste – e anche eventuali altre – alternative, salvaguardando l'impianto del nuovo Codice.

In questa fase si è preferito comprendere nell'intervento legislativo **soltanto la materia dei rapporti individuali di lavoro**, lasciando fuori quella dei rapporti sindacali e della contrattazione collettiva, in considerazione del fatto che quest'ultima richiederà con tutta probabilità una riscrittura dei commi 2, 3 e 4 dell'articolo 39 della Costituzione, con tempi nettamente maggiori rispetto a quelli che possono invece essere realisticamente richiesti per l'approvazione in Parlamento di una delega legislativa al Governo e il successivo varo di questo *Codice semplificato*. Nulla vieterà di completare l'opera, non appena la riforma costituzionale sarà stata compiuta, adottando lo stesso metodo per la riscrittura degli articoli da 2063 a 2074 del Codice civile.

Codice semplificato del lavoro

a cura di Pietro Ichino e Michele Tiraboschi

DISEGNO DI LEGGE

Articolo 1 – Il Capo I del Titolo II del Libro V del Codice civile è sostituito dal seguente:

Capo I – DELL’IMPRESA IN GENERALE

Sezione I – Dell’imprenditore

Articolo 2082

Imprenditore

1. È imprenditore chi esercita professionalmente un’attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi.
2. L’impresa è una formazione sociale nella quale sono tutelate la sicurezza, la libertà, la dignità e lo sviluppo professionale della persona umana. Essa svolge la propria attività nel rispetto dell’ambiente e senza pregiudizio per gli interessi della collettività.
3. L’informazione e la partecipazione dei lavoratori nell’impresa si attuano nelle forme previste dai contratti collettivi applicabili.

Articolo 2083

Piccolo imprenditore

1. È piccolo imprenditore il coltivatore diretto del fondo, l'artigiano, il commerciante esercente personalmente l'attività e ogni altra persona che eserciti un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia, quando nell'economia dell'attività stessa il valore del capitale utilizzato prevalga su quello del lavoro personale.

Articolo 2084

Libertà di impresa

1. L'iniziativa economica privata è libera. Essa si svolge nel rispetto dei principi di un'economia di mercato aperta e in libera concorrenza.
2. Le leggi speciali stabiliscono limiti e condizioni per l'esercizio di attività dalle quali possa altrimenti derivare pregiudizio per la sicurezza, la libertà o la dignità delle persone.

Articolo 2085

Vigilanza pubblica sulla gestione delle imprese

1. Le leggi speciali individuano le attività economiche che, in considerazione di impedimenti e di esigenze di tutela del corretto funzionamento di un mercato concorrenziale, devono essere subordinate ad autorizzazione o concessione amministrativa o sottoposte a vigilanza pubblica.

Sezione II – Disciplina comune a tutti i rapporti di lavoro

Articolo 2086

Diritto del lavoro europeo

1. Principi e regole posti dall'Unione Europea in materia di rapporti di lavoro sono direttamente applicabili nell'ordinamento italiano. Per ogni aspetto della materia non disciplinato da questo Codice si applicano le norme europee rilevanti.

Articolo 2087

Tutela delle condizioni di lavoro e della riservatezza del lavoratore

1. Fermo restando il rispetto della disciplina europea e delle leggi speciali sulla materia, il titolare dell'azienda è tenuto ad adottare le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie per tutelare l'integrità fisica e psichica, la personalità morale e la riservatezza di chiunque presti la propria attività di lavoro nell'azienda.

2. Coloro che prestano continuativamente la loro opera in ambiente di cui sia titolare il datore di lavoro o committente, quale che sia la natura giuridica e il contenuto della prestazione, hanno diritto di controllare mediante tecnici di propria fiducia:

a) l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;

b) le tecniche applicate dal datore di lavoro o committente quando questi li sottoponga a indagini attitudinali o motivazionali o a test psico-reattivi, nonché l'utilizzazione che egli faccia dei dati risultanti da tali indagini o test.

3. È fatto divieto al datore di lavoro o committente, ai fini della selezione precedente alla costituzione del rapporto, come nel corso del suo svolgimento, di effettuare indagini, anche tramite terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del prestatore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione della sua attitudine professionale e ai fini di tutela della sicurezza delle cose e delle persone. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità psico-fisica del lavoratore o del candidato esclusivamente da parte di presidi sanitari pubblici a ciò preposti o del medico competente.

4. Il datore di lavoro o committente, ferma restando la protezione dei dati personali disposta dalla legge, è tenuto al segreto, a norma dell'articolo 622 del Codice penale, sulle notizie riservate concernenti il prestatore, delle quali venga a conoscenza per ragione del rapporto di collaborazione o delle attività selettive precedenti alla sua costituzione. Tale obbligo riguarda, in particolare, le notizie concernenti la natura delle infermità o dei diversi impedimenti personali o familiari che causino l'astensione dal lavoro, nonché le componenti della valutazione della prestazione eventualmente idonee a rivelare taluno dei dati sensibili protetti. Non sono, invece, oggetto di protezione i dati inerenti allo svolgimento della prestazione lavorativa e al suo corrispettivo.

Articolo 2088

Età minima, capacità giuridica e tutela del lavoro minorile

1. Ferma restando la disciplina speciale dell'apprendistato e la possibilità di esperienze di alternanza tra scuola e lavoro, l'accesso al lavoro non può essere titolare di un contratto di lavoro la persona che non abbia compiuto i sedici anni di età. La stipulazione di un contratto di apprendistato con il quindicenne è consentita a condizione che questi abbia conseguito il diploma di scuola media inferiore e previa autorizzazione del Direttore della Direzione provinciale per l'impiego motivata con necessità educative specifiche del giovane, su istanza dei suoi genitori, sentiti il giovane medesimo e il titolare dell'azienda.
2. Il minore stipula validamente il contratto di lavoro e gli atti giuridici che ne conseguono con l'assistenza di chi esercita la potestà parentale.
3. L'ammissione al lavoro del minore è subordinata a visita medica per l'accertamento dell'idoneità fisica e psichica alla mansione specifica cui il minore stesso sarà adibito.
4. In nessun caso il minore di diciotto anni può essere adibito a lavoro notturno, o a lavoro pericoloso, faticoso, o svolto in ambiente insalubre o ad alta rumorosità, o alla somministrazione di bevande alcoliche. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono determinati i limiti di peso dei carichi al cui trasporto a braccia o mediante carrelli può essere adibito il minore.
5. Il minore di diciotto anni titolare di contratto di lavoro o collaborazione continuativa non può essere adibito a lavoro per più di sette ore ogni giorno e trentacinque ore ogni settimana.
6. Il minore titolare di contratto di lavoro o collaborazione continuativa ha diritto a trenta giorni di calendario di riposo annuale retribuito.

Articolo 2089

Assicurazione generale contro gli infortuni e le malattie professionali

1. Chiunque svolga professionalmente una attività lavorativa che lo espone a un rischio di infortunio o malattia professionale deve essere assicurato contro tale rischio. Gli standard minimi di tale assicurazione, in riferimento a ciascun rischio specifico, sono stabiliti mediante decreto del Presidente della Repubblica, secondo quanto proposto dal Consiglio dei Ministri.
2. L'assicurazione è a carico del creditore della prestazione di lavoro dipendente. Quando non si tratti di lavoro dipendente, l'assicurazione è a

carico del titolare delle attrezzature e dei macchinari per mezzo dei quali il lavoro deve essere svolto. Il soggetto obbligato alla stipulazione dell'assicurazione risponde delle prestazioni assicurative in solido con la compagnia prescelta.

3. L'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, mediante una propria gestione speciale, garantisce l'automaticità delle prestazioni assicurative secondo gli standard di cui al comma 1 in difetto della copertura assicurativa di cui al comma 2, salvo rivalsa nei confronti dei debitori inadempienti. Il finanziamento della suddetta gestione speciale è determinato dal decreto del Presidente della Repubblica di cui al comma 1, a carico delle compagnie che gestiscono l'assicurazione di cui ai commi 1 e 2.

Articolo 2090

Assicurazioni generali per vecchiaia, invalidità, disoccupazione, malattia e maternità

1. Quale che sia la natura giuridica e il contenuto della prestazione di lavoro personale, di cui all'articolo 2094 o all'articolo 2222, la sua retribuzione, per la parte che non superi la soglia determinata a norma del presente comma, è assoggettata alle assicurazioni generali per la vecchiaia e l'invalidità e per la disoccupazione. La contribuzione, la soglia massima di retribuzione e le prestazioni di tali assicurazioni di base universali sono disciplinate mediante decreto del Presidente della Repubblica, secondo quanto proposto dal Consiglio dei Ministri. Le forme di previdenza complementare sono disciplinate da leggi speciali.

2. Fermi i principi generali in materia di cura e assistenza erogate dal Servizio Sanitario Nazionale il reddito di lavoro, per la parte che non superi la soglia di cui al comma 1, è assoggettata a una assicurazione generale per infermità gravi, che comportino impedimento totale al lavoro per più di tre mesi. Contribuzione e prestazioni di tale assicurazione di base universale sono disciplinate mediante decreto del Presidente della Repubblica, secondo quanto proposto dal Consiglio dei Ministri.

3. L'assicurazione generale di cui al comma 2 copre anche, per i soggetti cui non si applica la protezione di cui all'articolo 2111, l'impedimento al lavoro derivante dalla gravidanza e dalla nascita di un figlio, assicurando alla lavoratrice quattro quinti del reddito di lavoro, entro i limiti di cui al comma 2, per almeno un mese prima del parto e almeno due mesi dopo il parto, fino al limite complessivo di cinque mesi. Il decreto istitutivo della copertura assicurativa disciplina il godimento dell'indennità, per il periodo successivo al

parto, da parte del padre del neonato in alternativa alla madre, in armonia con quanto disposto nell'articolo 2111, commi 3 e 4.

4. Le prestazioni previdenziali previste in questo articolo sono dovute al prestatore di lavoro dipendente anche quando il datore di lavoro o committente non ha versato regolarmente i contributi dovuti all'istituto gestore dell'assicurazione obbligatoria, salvo diverse disposizioni delle leggi speciali. Nei casi in cui, secondo tali disposizioni, le istituzioni di previdenza e di assistenza, per mancata o irregolare contribuzione, non sono tenute a corrispondere in tutto o in parte le prestazioni dovute, il datore di lavoro o committente risponde del danno che ne deriva al prestatore.

Articolo 2091

Parità di trattamento e divieti di discriminazione

1. È fatto divieto al datore di lavoro o committente di differenziare in alcun modo, direttamente o indirettamente, il trattamento riservato a uno o più prestatori, ivi compresi i criteri di assunzione e di licenziamento, a causa della loro razza, sesso, nazionalità o provenienza regionale, origine etnica, religione, attività, opinione o appartenenza politica o sindacale, età, orientamento sessuale.

Articolo 2092

Compenso orario minimo

Versione A (corrispondente al testo-base)

1. Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Consiglio dei Ministri, sentite le associazioni sindacali e imprenditoriali maggiormente rappresentative e le Commissioni parlamentari competenti, viene fissato il compenso orario minimo applicabile a tutti i rapporti aventi per oggetto una attività lavorativa.

2. Il decreto di cui al comma 1 può disporre compensi orari minimi differenziati in relazione a differenze rilevanti degli indici regionali del costo della vita o relativi alle condizioni del mercato del lavoro.

3. Il compenso orario minimo non si applica ai rapporti aventi per oggetto, esclusivo o concorrente con la prestazione lavorativa, la formazione professionale del prestatore.

Versione B

1. La contrattazione collettiva fissa il compenso minimo, che può essere differenziato su base geografica, per tutti i lavoratori che operano nel medesimo settore produttivo.

Articolo 2093

Servizi nel mercato del lavoro

1. L'attività di servizio all'incontro fra domanda e offerta nel mercato del lavoro è libera. Quando essa sia svolta professionalmente a scopo di lucro, si applicano le disposizioni contenute nei commi seguenti.
2. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un albo delle agenzie per il lavoro articolato in due sezioni:
 - a) agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'articolo 2127;
 - b) agenzie di intermediazione, di ricerca e selezione del personale;
 - c) agenzie di supporto intensivo alla ricollocazione professionale.
3. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilascia entro sessanta giorni dalla richiesta, e previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui al comma 5, l'autorizzazione all'esercizio delle attività per le quali viene fatta richiesta, provvedendo contestualmente alla iscrizione dell'agenzia nell'albo di cui al comma 2.
4. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non si applicano agli istituti scolastici o universitari, né ai centri di formazione professionale, che svolgano attività di collocamento per i propri allievi. Esse non si applicano neppure ai soggetti od organismi che gestiscono i servizi di ricollocazione dei lavoratori a norma dell'articolo 2120, né ai soggetti od organismi di cui all'articolo 2132, comma 7, che gestiscono servizi di mediazione tra domanda e offerta di servizi di cui allo stesso articolo, comma 3.
5. Per l'iscrizione all'albo di cui al comma 2, lettera a), è necessario che:
 - a) l'agenzia sia costituita nella forma di società di capitali, oppure cooperativa o consorzio di cooperative;
 - b) l'agenzia abbia disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali, dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali, secondo quanto precisato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con decreto emanato d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano e sentite le

associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative;

c) in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappresentanza e ai soci accomandatari non siano state emanate condanne penali o sanzioni sostitutive di quelle penali, anche con sentenza non definitiva, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'articolo 416-*bis* del codice penale, o per delitti non colposi per i quali la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o, in ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale; non siano state adottate, altresì, misure di prevenzione;

d) nel caso di soggetto non caratterizzato da un oggetto sociale esclusivo, che l'attività di servizio al mercato del lavoro sia affidata a una distinta divisione operativa, gestita con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici;

e) che il capitale versato non sia inferiore a 600.000 euro, oppure che l'agenzia disponga di 600.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili, nel caso in cui essa sia costituita in forma cooperativa;

f) che l'attività dell'agenzia interessi un ambito distribuito su non meno di quattro Regioni;

g) un deposito cauzionale di 350.000 euro presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Comunità Europea, a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali; a decorrere dal terzo anno solare, la cauzione può essere sostituita da una fideiussione bancaria o assicurativa o rilasciata da intermediari che svolgono in via prevalente o esclusiva attività di rilascio di garanzie, a ciò autorizzati dal Ministero dell'economia e delle finanze, non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 350.000 euro; sono esonerate dalla prestazione delle garanzie di cui a questa lettera le società che abbiano assolto obblighi analoghi previsti per le stesse finalità dalla legislazione di altro Stato membro dell'Unione Europea;

h) nel caso di cooperative di produzione e lavoro, oltre ai requisiti indicati nelle lettere precedenti, la presenza di almeno sessanta soci e tra di essi, come socio sovventore, di almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione;

6. Per l'iscrizione all'albo di cui al comma 2, lettera *b*), sono necessari gli stessi requisiti indicati nel comma 5, salvo che è ammessa anche la forma della società di persone, il limite minimo di capitale versato è ridotto a 25.000 euro e non è necessaria l'estensione dell'attività a più di una Regione.

7. Per l'iscrizione all'albo di cui al comma 2, lettera *c*), sono necessari gli stessi requisiti indicati nel comma 6, salvo che è ammessa anche la forma della società di persone e quella dell'impresa individuale e non vi è alcun requisito minimo di capitale versato.

8. Le attività di cui al comma 2, lettere *a*) e *b*), devono essere svolte a titolo gratuito nei confronti di coloro che offrono il proprio lavoro. La richiesta di compenso è punita con una sanzione amministrativa pari a dieci volte il compenso effettivamente percepito e comunque non inferiore a 1000 euro.

Sezione III – Disciplina del lavoro dipendente e del lavoro subordinato

Articolo 2094

Subordinazione e dipendenza

1. È prestatore di lavoro subordinato colui che si sia obbligato, dietro retribuzione, a svolgere per una azienda in modo continuativo una prestazione di lavoro personale soggetta al potere direttivo del creditore.

2. È prestatore di lavoro dipendente da un'azienda il lavoratore subordinato, nonché il lavoratore autonomo continuativo, l'associato lavoratore in partecipazione, o il socio lavoratore di società commerciale, che traggano più di tre quarti del proprio reddito di lavoro complessivo dal rapporto con l'azienda medesima, salvo che ricorra alternativamente uno dei seguenti requisiti:

a) la retribuzione annua lorda annua del collaboratore autonomo, del socio o dell'associato in partecipazione superi i 24.000 euro; tale limite si dimezza per i primi due anni di esercizio dell'attività professionale;

b) il collaboratore autonomo, l'associato in partecipazione o il socio lavoratore sia iscritto a un albo o un ordine professionale incompatibile con la posizione di dipendenza dall'azienda.

3. Il criterio di qualificazione stabilito nel comma 2 si applica anche al rapporto di lavoro, ulteriore rispetto al rapporto sociale, tra socio lavoratore e cooperativa di lavoro.

4. Il requisito di cui al comma 2, inerente alla composizione del reddito di lavoro del prestatore, si presume sussistente in tutti i casi di collaborazione continuativa in cui il creditore della prestazione non possa documentare la diversa e autonoma fonte di reddito della quale il prestatore abbia goduto, nell'ultimo anno fiscale precedente in misura superiore a un quarto del suo reddito di lavoro complessivo. La documentazione può consistere, alternativamente,

a) in una autodichiarazione del prestatore accompagnata dalla documentazione dei redditi diversi;

b) nella copia della dichiarazione dei redditi del prestatore relativa all'anno precedente.

5. L'insorgenza o la cessazione in costanza del rapporto del requisito inerente alla composizione del reddito di cui al comma 2 determinano, rispettivamente, l'insorgenza o la cessazione della condizione di dipendenza a far data dall'inizio dell'anno fiscale successivo.

Articolo 2095

Inquadramento professionale

1. La classificazione professionale dei lavoratori ai fini della determinazione del loro trattamento disposto da un contratto collettivo, di qualsiasi livello, è riservata al contratto collettivo stesso.

2. Dove nell'azienda non si applichi un contratto collettivo che disponga riguardo all'inquadramento professionale dei dipendenti, il titolare è tenuto a predisporre e comunicare ai dipendenti stessi e rendere loro agevolmente accessibili i criteri di inquadramento applicati.

Articolo 2096

Assunzione e periodo di prova

1. All'atto dell'assunzione e comunque prima dell'inizio della prestazione lavorativa il datore di lavoro o committente è tenuto a confermare al lavoratore in forma scritta, oltre alla propria identità:

a) il luogo della prestazione, di cui all'articolo 2102;

b) la data di inizio della prestazione e la durata prevista del rapporto, se a tempo determinato;

c) l'oggetto della prestazione, di cui all'articolo 2103;

d) l'inquadramento professionale, di cui all'articolo 2095;

e) la durata delle ferie annuali retribuite, di cui all'articolo 2109;

f) i termini di preavviso cui sono assoggettati il recesso del lavoratore, di cui all'articolo 2117, e il recesso del datore di lavoro o committente, di cui agli articoli 2118 e 2119;

g) la retribuzione-base e ogni altro elemento del trattamento economico;

h) la durata normale giornaliera o settimanale del lavoro e la sua collocazione temporale;

i) il contratto o i contratti collettivi eventualmente applicabili, con indicazione delle parti stipulanti ove non si tratti di contratto aziendale.

2. La comunicazione di cui al primo comma può essere sostituita da comunicazione di identico contenuto effettuata dal Centro per l'impiego, a seguito di comunicazione amministrativa della costituzione del rapporto di lavoro, anche mediante posta elettronica certificata quando il lavoratore sia in grado di riceverla.

3. Qualsiasi modifica di una delle voci di cui al comma 1 in corso di rapporto deve risultare da atto scritto, di cui l'originale o una copia deve essere consegnata preventivamente al lavoratore.

4. Salvo diversa disposizione collettiva applicabile, l'assunzione del lavoratore dipendente in prova deve risultare da atto scritto.

5. Il periodo di prova non può durare più di sei mesi. Durante tale periodo, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza onere di preavviso. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro.

6. Salvo il caso del lavoro domestico, il datore di lavoro o committente deve annotare e tenere aggiornati i seguenti dati per ciascun dipendente, in un apposito libro aziendale che deve essere tenuto a disposizione degli ispettori presso l'azienda o il consulente del lavoro di cui essa si avvalga:

a) data di assunzione;

b) calendario delle presenze e assenze del lavoratore, da cui risultino estensione e distribuzione temporale della prestazione nell'arco di ciascuna giornata e settimana;

c) ciascun elemento della retribuzione stessa e delle relative ritenute contributive o fiscali, e il modo in cui esso è stato calcolato;

d) data di cessazione del rapporto.

7. L'omessa o irregolare annotazione sul libro aziendale di uno o più dati di cui al comma 5 è punita con una sanzione amministrativa irrogata dall'Ispettorato provinciale del lavoro, commisurata all'entità dell'inadempimento, non inferiore a 100 euro e non superiore a 10.000 euro per ciascun lavoratore cui l'omissione si riferisce.

8. Per ogni altro aspetto della materia non disciplinato da questo articolo si applicano direttamente le disposizioni comunitarie rilevanti.

Articolo 2097

Contratto a termine e lavoro intermittente

1. La prima assunzione del lavoratore alle dipendenze di un'azienda può avvenire con contratto a termine, senza necessità di motivazione. In questo caso, qualora il contratto, durato più di sei mesi, cessi senza rinnovo o proroga del contratto a termine, oppure conversione in rapporto a tempo indeterminato, al lavoratore è dovuta una indennità di cessazione calcolata secondo il criterio indicato per l'indennità di licenziamento nell'articolo 2119. Le stesse regole contenute in questo comma si applicano per l'eventuale proroga o rinnovo del contratto a termine, purché la durata complessiva del rapporto che ne risulta non superi i trentasei mesi.

2. Al di fuori dei casi di cui al comma precedente, l'assunzione del lavoratore alle dipendenze di un'azienda può avvenire con apposizione di un termine nei casi previsti da un contratto collettivo applicabile, stipulato a norma dell'articolo 2071, e comunque nei casi seguenti:

- a) lavori stagionali, come definiti dalla normativa vigente in materia;
- b) sostituzione di altro lavoratore il cui rapporto sia per qualsiasi motivo temporaneamente sospeso;
- c) assunzione in funzione di spettacoli o di una stagione teatrale;
- d) assunzione in funzione di fiere, mercati, manifestazioni commerciali a carattere temporaneo, o altre esigenze a carattere meramente occasionale o straordinario, ivi compresi i rapporti di cui all'articolo 2101;
- e) assunzione con contratto a termine di durata non inferiore a un anno, prorogabile o rinnovabile fino a un massimo di sei anni, per attività di ricerca scientifica o di insegnamento;
- f) al di fuori dei casi di cui alle lettere precedenti, assunzione per prestazioni intermittenti, a norma del comma 8;
- g) assunzione di dirigente.
- h) assunzione da parte di persona fisica per lo svolgimento di servizi alla famiglia.

3. Nei casi di cui al comma 2, alla cessazione del rapporto non è dovuta l'indennità di cui al comma 1.

4. L'assunzione con contratto a termine e il motivo dell'apposizione del termine devono risultare da atto scritto nei casi di cui al comma 2, lettere da a) a e); nei casi di cui alle lettere g) e h) deve risultare da atto scritto la sola

apposizione del termine. Nel caso di cui al comma 2, lettera *f*), l'annotazione sul libro aziendale di cui all'articolo 2096, comma 6, nei casi in cui il datore di lavoro o committente sia obbligato alla sua tenuta, e la pattuizione del termine con atto scritto devono avvenire per la sola prima assunzione del lavoratore, con menzione del carattere intermittente del rapporto.

5. Al lavoratore dipendente assunto a termine deve essere riservato, a parità di prestazione svolta, lo stesso trattamento che è riservato nell'azienda ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, salvo che per quanto riguarda gli elementi della retribuzione effettivamente collegati alla produttività o redditività dell'azienda e i programmi di previdenza complementare.

6. Quando la pattuizione del termine di durata, nei casi di cui al comma 2, lettere da *a*) a *e*), è invalida, per vizio di forma o per illegittimità sostanziale, il contratto di lavoro si intende stipulato a tempo indeterminato. L'impugnazione della clausola di apposizione del termine deve essere proposta con atto scritto entro sessanta giorni dalla cessazione di fatto del rapporto. L'invalidità del termine di durata non dà luogo a obbligo retributivo per i periodi nei quali di fatto la prestazione lavorativa non sia stata svolta, prima che il termine sia stato impugnato e il prestatore abbia fatto esplicita offerta della prestazione stessa.

7. Il lavoratore che sia stato assunto a termine per lavori stagionali ha la precedenza nella riassunzione alle dipendenze della stessa azienda per gli stessi lavori stagionali.

8. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro o committente, il quale ne può utilizzare la prestazione in modo discontinuo, a chiamata. Il contratto deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova sugli elementi seguenti:

- a*) eventuale termine finale, a norma del comma 2, lettera *f*);
- b*) modalità spazio-temporali della prestazione e loro possibili modificazioni;
- c*) preavviso di modificazione delle modalità temporali o di chiamata a seguito di sospensione;
- d*) indennità per i periodi nei quali si richiede al prestatore la disponibilità per la chiamata.

Articolo 2098
Collocamento dei disabili

1. Ciascuna Direzione provinciale per l'impiego tiene un elenco dei lavoratori disabili residenti nella Provincia. Vi sono iscritte, su loro richiesta, previo accertamento del grado di menomazione della capacità lavorativa ad opera degli organi collegiali rispettivamente competenti:

a) le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento;

b) le persone invalide del lavoro, invalide di guerra o invalide per servizio, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 33 per cento;

c) le persone non vedenti o sordomute.

2. I datori di lavoro e committenti pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze persone iscritte negli elenchi di cui al primo comma, scelti liberamente e liberamente distribuiti nelle unità produttive di cui essi sono titolari, nelle misure seguenti:

a) 7 per cento dei dipendenti occupati, se occupano più di cinquanta dipendenti;

b) due lavoratori se occupano da trentasei a cinquanta dipendenti;

c) un lavoratore se occupano da quindici a trentacinque dipendenti.

3. Per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale, l'obbligo di cui al comma 2 si applica solo in riferimento ai servizi amministrativi.

4. Il datore di lavoro o committente che non ottempera all'obbligo di cui al comma 2 è tenuto a versare al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili la somma di euro 25 per ogni giorno lavorativo per ciascun disabile non occupato.

5. Per i lavoratori iscritti negli elenchi di cui al primo comma, il cui grado di riduzione della capacità lavorativa supera il 66 per cento, un decreto del Presidente della Repubblica emanato su proposta del Ministro del tesoro di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dispone la riduzione di pari entità della contribuzione previdenziale dovuta dal datore di lavoro o committente, con copertura della differenza a carico dell'Erario. Lo stesso decreto dispone gli sgravi e altri incentivi necessari per neutralizzare la menomazione di cui soffrono lavoratori il cui collocamento risulti particolarmente difficile.

6. Ai lavoratori assunti in ottemperanza dell'obbligo di cui al comma 2 si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai

contratti collettivi. Qualora il loro rendimento risulti notevolmente ridotto a causa della menomazione di cui essi sono portatori, essi possono negoziare con il datore di lavoro o committente, nelle forme indicate nel comma 3 dell'articolo 2113, una corrispondente riduzione della retribuzione rispetto ai minimi stabiliti dai contratti collettivi applicabili.

Articolo 2099

Retribuzione

1. La retribuzione del lavoratore dipendente, salvo il caso del lavoro domestico, deve essere corrisposta mediante prospetto-paga dal quale risultino con chiarezza tutti i dati retributivi che devono essere annotati nel libro di cui al comma 5 dell'articolo 2096, come ivi previsto alla lettera *c*).
2. La retribuzione base deve essere determinata in euro. Essa può essere pagata in contanti, mediante assegno circolare o mediante accredito su conto corrente di cui sia titolare il lavoratore.
3. La retribuzione base non può essere determinata in misura tale che il reddito del lavoratore risulti inferiore a quello che risulterebbe dall'applicazione del compenso orario minimo di cui all'articolo 2092.

Articolo 2100

Usi aziendali e concorrenza di fonti negoziali in materia retributiva

1. Quando il comportamento tenuto continuativamente dal datore di lavoro o committente da cui derivi un beneficio per la generalità dei lavoratori dipendenti o collaboratori configuri comportamento concludente nel senso di un impegno negoziale al mantenimento dello stesso trattamento, questo, salvo dichiarazioni negoziali in senso contrario, si considera come oggetto di una pattuizione a tempo indeterminato con ciascuno dei medesimi dipendenti o collaboratori.
2. La pattuizione di cui al comma 1 è suscettibile di recesso anche in costanza dei rapporti di lavoro o collaborazione, mediante comunicazione del datore di lavoro o committente agli interessati.
3. Quando alla disciplina della retribuzione in uno stesso rapporto di lavoro concorrano con il contratto individuale uno o più contratti collettivi, ciascuno di tali contratti regola l'assorbimento tra gli elementi della retribuzione da esso previsti e quelli previsti dagli altri contratti. In caso di contrasto tra le discipline contrattuali, si applica quella più favorevole al lavoratore.

4. In difetto di disciplina negoziale specifica, si ha assorbimento fino a concorrenza tra elementi svolgenti la stessa funzione retributiva specifica.

Articolo 2101

Pagamento della retribuzione a mezzo di buoni-lavoro

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali cura la distribuzione, secondo le modalità ritenute più opportune, di buoni-lavoro di importo non inferiore al minimo orario stabilito a norma dell'articolo 2092, maggiorato dell'importo corrispondente alla contribuzione previdenziale e all'imposizione fiscale a titolo definitivo, secondo quanto disposto dal comma 3. I buoni-lavoro possono essere utilizzati, su accordo delle parti, indipendentemente dalla natura autonoma o subordinata della prestazione, per la retribuzione di prestazioni occasionali che complessivamente non superi nel corso di un anno solare i 5000 euro, al netto di imposta e contributi previdenziali, nell'ambito dello stesso rapporto o di più rapporti di lavoro successivi tra lo stesso prestatore e lo stesso datore di lavoro o committente.

2. I buoni lavoro possono essere riscossi dal percettore presso tutti gli sportelli postali e bancari, con accredito automatico dei contributi in suo favore presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

3. L'entità della retribuzione incorporata in ciascun buono-lavoro, quella del relativo contributo previdenziale e della relativa imposta, nonché quella della soglia di reddito annuo in riferimento alla quale l'imposta è determinata, sono stabilite con decreto del Ministro dell'economia di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

4. Il lavoratore che percepisca un reddito complessivo non superiore alla soglia di cui al comma 3 non è tenuto alla dichiarazione dei buoni-lavoro percepiti né al pagamento di imposta ulteriore sul reddito, rispetto a quella incorporata nei buoni-lavoro.

5. Il pagamento della retribuzione per mezzo di buoni-lavoro esenta il datore di lavoro o committente dal rispetto delle disposizioni che regolano il rapporto di lavoro, eccettuate quelle inerenti alla forma dell'assunzione e della pattuizione del termine del rapporto, alla forma di pagamento della retribuzione, dei contributi previdenziali e ritenute fiscali, di cui all'articolo 2099.

Articolo 2102

Luoghi della prestazione, trasferta e trasferimento

1. La prestazione lavorativa si svolge nei luoghi contrattualmente convenuti dalle parti. Il contratto può prevedere che la prestazione sia compiuta di volta in volta nel luogo indicato dal datore di lavoro o committente, oppure attribuire a quest'ultimo il potere di inviare in trasferta o in missione il lavoratore in luoghi diversi da quelli di svolgimento abituale, disciplinando il relativo trattamento indennitario cui ha diritto in tal caso il prestatore.
2. Il datore di lavoro o committente interessato a un trasferimento del luogo di lavoro che comporti il mutamento di residenza del lavoratore è tenuto a proporlo a quest'ultimo in forma scritta con anticipo ragionevole. In caso di rifiuto da parte del lavoratore, il datore di lavoro o committente può recedere dal rapporto a norma dell'articolo 2119.
3. Nel caso di trasferimento, missione o trasferta all'estero, il datore di lavoro o committente è tenuto a confermare al lavoratore dipendente in forma scritta:
 - a) la durata prevista della prestazione all'estero;
 - b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
 - c) gli eventuali elementi aggiuntivi del trattamento economico, collegati all'invio all'estero;
 - d) se prevedibili all'atto dell'invio, le modalità del rimpatrio.

Articolo 2103

*Mansioni del lavoratore***Versione A (corrispondente al testo base)**

1. Il lavoratore dipendente deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle che abbia successivamente pattuito corrispondenti a categoria superiore, o a mansioni professionalmente equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza riduzione degli elementi della retribuzione direttamente riferiti al contenuto professionale della prestazione dedotta in contratto. Ogni patto preventivo in senso contrario è nullo.
2. Il datore di lavoro può validamente pattuire con il lavoratore dipendente, assistito da un rappresentante sindacale di sua fiducia, l'assegnazione di mansioni utili all'azienda diverse da quelle contrattualmente esigibili a norma del comma 1 quando, alternativamente:
 - a) l'evoluzione tecnologica determini l'obsolescenza del contenuto professionale delle mansioni contrattuali, o comunque il mutamento valga a evitare il licenziamento per motivi economici od organizzativi;

b) le mansioni contrattuali risultino incompatibili con la protezione della salute e sicurezza del lavoratore;

c) il lavoratore stesso lo chieda in funzione di un proprio interesse personale.

Versione B

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto. Lo spostamento a mansioni inferiori è consentito solo in presenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive e senza alcuna diminuzione della retribuzione inizialmente pattuita.

2. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta e l'assegnazione diventa definitiva ove questa non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, trascorso il periodo determinato dai contratti collettivi anche di livello aziendale.

3. Trattamenti retributivi inferiori rispetto a quelli concordati o corrispondenti alle mansioni superiori successivamente acquisite sono possibili soltanto previa verifica del consenso presso le sedi di certificazione ovvero previa intesa sindacale finalizzata a salvaguardare i livelli occupazionali aziendali.

Articolo 2104

Diligenza del prestatore di lavoro

1. Fermo restando il dovere di diligenza di cui all'articolo 1176, il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'attività svolta dall'azienda.

2. Il prestatore di lavoro subordinato deve osservare le disposizioni per l'esecuzione del lavoro impartite dal titolare dell'azienda o dai preposti.

Articolo 2105

Divieto di concorrenza e obblighi di segreto

1. Il prestatore dipendente non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore. Non costituisce violazione dell'obbligo di non concorrenza, salvi gli obblighi di segreto di cui ai commi 2 e 3, la ricerca di una occupazione alternativa, né le negoziazioni ad essa relative.

2. Il prestatore, dipendente o autonomo, è tenuto al segreto, salvo il caso di giusta causa di utilizzazione o rivelazione a soggetti vincolati al segreto, sulle notizie riservate apprese in occasione della propria prestazione inerenti

all'organizzazione del lavoro o alle tecnologie applicate, ai programmi commerciali, ai fornitori o ai clienti dell'impresa, che possano essere utilizzate da imprenditori concorrenti. Quando le suddette notizie siano state apprese per ragione della propria specifica funzione o mansione, la violazione dell'obbligo di segreto è punita con le sanzioni di cui all'articolo 623 del Codice penale.

3. Il prestatore, dipendente o autonomo, è tenuto al segreto, salvo il caso di giusta causa di utilizzazione o rivelazione a soggetti vincolati al segreto, sulle notizie apprese per ragione della propria specifica funzione o mansione, dalla cui divulgazione possa derivare danno al datore di lavoro. La violazione di questo obbligo è punita con le sanzioni di cui all'articolo 622 del Codice penale.

Articolo 2106

Sanzioni disciplinari

1. L'inosservanza, da parte del lavoratore dipendente, delle disposizioni contenute negli articoli 2104 e 2105 può essere sanzionata sul piano disciplinare, secondo la gravità dell'infrazione. Nella valutazione dell'aggravante della recidiva non può tenersi conto di mancanze commesse prima dell'ultimo biennio precedente alla nuova infrazione.

2. Le informazioni relative a infrazioni e sanzioni disciplinari eccedenti il codice deontologico proprio della generalità dei lavoratori devono essere portate a conoscenza dei dipendenti dell'azienda mediante pubblicazione in rete con adeguata evidenza, quando la prestazione lavorativa comporti il collegamento abituale allo stesso sito, o affissione in luogo conosciuto e facilmente accessibile per tutti gli interessati.

3. Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato a carico del lavoratore, senza che gli sia stato contestato preventivamente l'addebito, né senza che egli sia stato sentito a sua difesa. Il lavoratore può farsi assistere da un sindacalista o consulente di sua fiducia.

4. Salva diversa disposizione contenuta nel contratto collettivo applicabile, la sanzione disciplinare può consistere nel licenziamento, in tronco o con preavviso, nella sospensione fino a un massimo di dieci giorni di calendario, nella multa di importo non superiore a otto ore di retribuzione, nella censura o rimprovero scritto, nel rimprovero verbale.

5. I provvedimenti più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano decorsi cinque giorni dalla contestazione in forma scritta del fatto che vi ha dato causa.

6. In riferimento a fatti contestati suscettibili di dar luogo al licenziamento in tronco il datore di lavoro o committente può disporre la sospensione cautelare del lavoratore fino al termine del procedimento disciplinare. Il lavoratore ha diritto alla retribuzione per la durata della sospensione cautelare, salvo che all'esito del procedimento venga applicata la sanzione del licenziamento in tronco.

7. Salvo il caso di licenziamento in tronco, la sanzione irrogata non può essere eseguita prima della scadenza del termine per l'impugnazione in sede arbitrale, di cui al comma 8.

8. Il provvedimento disciplinare può essere impugnato dal lavoratore in sede arbitrale, davanti all'apposito collegio costituito presso la Direzione provinciale per l'impiego. Nel caso di impugnazione in sede arbitrale, l'esecuzione del provvedimento diverso dal licenziamento in tronco resta sospesa per la durata della procedura. Qualora il datore di lavoro o committente rifiuti la procedura arbitrale, promuovendo il procedimento giudiziale ordinario, l'esecuzione del provvedimento stesso resta sospesa per tutta la durata di questo.

Articolo 2107

Orario di lavoro

1. Ferma l'applicazione della disciplina europea e delle leggi speciali sulla materia, la durata normale della prestazione di lavoro dipendente è di quaranta ore settimanali. Il contratto collettivo applicabile può stabilire una durata normale inferiore.

2. Per ogni altro aspetto la materia dell'estensione temporale della prestazione di lavoro è regolata dal contratto collettivo e dal contratto individuale di lavoro.

3. La distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco della giornata, della settimana, del mese e dell'anno è stabilita dal contratto, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 2109. Quando la prestazione sia di natura subordinata, il contratto collettivo e quello individuale possono attribuire al datore di lavoro il potere di variare la distribuzione dell'orario, disciplinandone l'esercizio e prevedendo una adeguata remunerazione della flessibilità di cui in tal modo si fa carico al prestatore.

Articolo 2108

Rapporto di lavoro a tempo parziale e lavoro ripartito

1. Datore e prestatore di lavoro sono liberi di pattuire una durata della prestazione di lavoro inferiore rispetto alla durata normale. Qualora la pattuizione preveda anche la variabilità della collocazione o dell'estensione temporale della prestazione a discrezione del datore di lavoro o committente, essa deve prevedere anche una adeguata remunerazione di questa flessibilità posta a carico del prestatore. Le pattuizioni previste in questo articolo devono risultare da atto scritto.
2. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale tutti gli standard minimi di trattamento economico riferiti alla durata della prestazione lavorativa si applicano in proporzione all'estensione temporale ridotta della prestazione stessa. È vietata qualsiasi disparità di trattamento nei confronti di un lavoratore dipendente motivata o comunque collegata con la riduzione dell'orario di lavoro.
3. La pattuizione in costanza di rapporto della riduzione della durata della prestazione, oppure della variabilità della sua collocazione o estensione temporale a discrezione del datore di lavoro o committente, deve essere stipulata dal prestatore di lavoro con l'assistenza di un rappresentante sindacale di sua fiducia. La variabilità della collocazione o estensione temporale del lavoro a tempo parziale a discrezione del datore di lavoro o committente non può essere imposta dal contratto collettivo, quale che ne sia il livello, se non sotto condizione del consenso del lavoratore interessato.
4. Ciascuno dei genitori di un figlio di età inferiore ai sei anni, convivente con lo stesso, può chiedere la riduzione della durata settimanale della prestazione. Il datore di lavoro o committente può respingere la richiesta per giustificato motivo organizzativo.
5. In ogni caso in cui assuma rilievo l'entità dell'organico aziendale, il lavoratore a tempo parziale è computato in ragione del rapporto tra il suo orario di lavoro e quello normale di cui al comma 1 dell'articolo 2107.
6. Il contratto di lavoro, stipulato in forma scritta, può prevedere che per la stessa prestazione di lavoro si obblighino solidalmente due lavoratori. In tal caso deve essere indicata nel contratto la distribuzione dell'orario prevista tra i lavoratori. Il rispettivo trattamento economico e i relativi obblighi fiscali e contributivi sono stabiliti in relazione alla distribuzione contrattuale dell'orario, fermo restando l'obbligo reciproco di sostituzione tra i lavoratori e la loro responsabilità reciproca per la compensazione economica della sostituzione, secondo le intese liberamente intercorse tra di loro, delle quali

non è dovuta alcuna annotazione nel libro-paga aziendale. La prestazione resta sospesa soltanto in caso di impedimento contemporaneo di entrambi i lavoratori.

7. Salva diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro ordinario.

Articolo 2109

Riposo giornaliero, settimanale, domenicale, festivo e annuale

1. Il lavoratore dipendente ha diritto ad almeno undici ore di riposo tra ciascuna prestazione giornaliera e la successiva, nonché ad un giorno di riposo ogni sette di lavoro, di regola in coincidenza con la domenica, o con l'altro giorno di riposo settimanale previsto da una intesa tra lo Stato italiano e la comunità religiosa cui il lavoratore appartenga.

2. In aggiunta al riposo settimanale, il lavoratore dipendente ha diritto ogni anno a dieci altri giorni di riposo infrasettimanale retribuito, coincidenti di regola con le festività individuate con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri.

3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono individuate le attività per le quali la regola della coincidenza del riposo settimanale con la domenica e del riposo infrasettimanale con la festività non si applica.

4. Il lavoro prestato di domenica o in giorni festivi deve essere retribuito con una maggiorazione non inferiore al 10 per cento della retribuzione globale normale.

5. Il lavoratore dipendente ha diritto a quattro settimane di riposo retribuito per ciascun anno di lavoro, nel tempo che il titolare dell'azienda stabilisce, tenuto conto delle esigenze aziendali e degli interessi personali e familiari del lavoratore stesso.

Articolo 2110

Impedimenti personali alla prestazione lavorativa

1. Nel caso di infermità in fase acuta che costituisca impedimento per più di tre giorni lavorativi allo svolgimento delle mansioni cui il dipendente è

adetto, questi ha diritto alla retribuzione nella misura stabilita dal contratto collettivo applicabile. In difetto di disciplina collettiva applicabile, che contempli anche il computo per sommatoria delle assenze frazionate, la retribuzione è dovuta nella misura di quattro quinti dell'ultima retribuzione precedente all'insorgere dell'infermità, per la durata di centottanta giorni di calendario nell'arco di trecentosessantacinque, decorso il periodo corrispondente ai primi tre giorni lavorativi consecutivi perduti. Nel caso di infermità che consenta lo svolgimento parziale delle mansioni, e il datore di lavoro o committente se ne avvalga, per lo stesso periodo il lavoratore ha diritto alla retribuzione piena.

2. Costituiscono infermità ai fini di cui al comma 1 anche l'interruzione della gravidanza e i suoi postumi ostativi allo svolgimento delle mansioni. È equiparato all'infermità in fase acuta il trattamento terapeutico preventivo non differibile, prescritto da medico specialista di presidio sanitario pubblico.

3. Sono altresì equiparati al periodo di infermità di cui al comma 1 i periodi di astensione dal lavoro necessari per la donazione di sangue o di midollo osseo, o di altro organo.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, ferma restando la facoltà di licenziamento disciplinare in caso di insussistenza dell'impedimento alla prestazione, o comunque di svolgimento da parte del lavoratore di attività incompatibile con lo stato di infermità o con le relative ragionevoli esigenze di cura, il datore di lavoro o committente ha facoltà di recedere dal contratto a norma dell'articolo 2119, con preavviso limitato a un mese, soltanto dopo il compimento del periodo di comporta stabilito dal contratto collettivo applicabile. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il recesso è consentito allo scadere dei centottantatre giorni di calendario di astensione dal lavoro nell'arco di trecentosessantacinque. Il recesso intimato prima del detto termine è privo di alcun effetto fino alla scadenza del termine stesso.

5. Il prestatore è tenuto a comunicare il proprio stato di infermità, la prognosi della sua durata e il luogo di reperibilità appena possibile, e comunque entro il primo giorno dal suo manifestarsi, al datore di lavoro o committente. Questi può chiedere che l'idoneità dell'infermità a giustificare l'astensione dal lavoro sia controllata dai servizi medici ispettivi degli istituti previdenziali, o da un servizio medico ispettivo istituito e regolato mediante contratto collettivo applicabile al rapporto. Il lavoratore ha l'onere di tenersi a disposizione per la visita ispettiva domiciliare in due fasce orarie giornaliere di due ore ciascuna, collocate, salva diversa pattuizione, tra le dieci e le dodici antimeridiane e tra le cinque e le sette pomeridiane. In caso di inadempimento dell'onere, che non sia giustificato da un serio motivo di allontanamento dal domicilio,

l'astensione dal lavoro si considera ingiustificata, salvo che il lavoratore abbia precedentemente fornito prova dell'infermità e della sua idoneità a costituire impedimento alle mansioni, mediante certificazione rilasciata da presidio sanitario pubblico.

6. Quando la sospensione per infermità abbia durata superiore a sette giorni di calendario o si determini ripetutamente per periodi più brevi, o quando lo stato di infermità si determini in luogo diverso dal domicilio abituale e non agevolmente raggiungibile dai servizi medici ispettivi, il prestatore ha l'onere di fornire a questi, su richiesta loro o del datore di lavoro o committente, una relazione del proprio medico curante sull'infermità da cui è affetto e le terapie praticate.

7. L'infermità che comporti ricovero in struttura sanitaria sospende il decorso delle ferie di cui il lavoratore stia fruendo. La collocazione temporale del relativo recupero, dopo la scadenza originariamente prevista, viene determinata a norma dell'articolo 2109, comma 4.

8. Il lavoratore dipendente ha diritto a quindici giorni di permesso retribuito in occasione del matrimonio. Ha diritto inoltre a permessi non retribuiti per gravi eventi familiari o per l'adempimento di doveri civili quali la testimonianza in giudizio e lo svolgimento di funzioni in uffici elettorali.

9. Il lavoratore dipendente ha diritto all'aspettativa non retribuita per l'assolvimento di cariche politiche elettive.

Articolo 2111

Maternità, paternità e congedi parentali

1. Dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del neonato il licenziamento della lavoratrice madre è vietato a pena di nullità, salvo che per gravi motivi disciplinari o per chiusura dell'azienda. Lo stesso divieto si applica per il periodo di un anno dall'affidamento preadottivo di un figlio.

2. La lavoratrice in stato di gravidanza ha diritto a essere adibita a mansioni non pericolose, fisicamente faticose o insalubri, e comunque a mansioni compatibili con la salute propria e del nascituro; ha inoltre diritto a non essere adibita al lavoro dalle ore 24 alle 6. Qualora l'impossibilità dello spostamento a mansioni compatibili sia accertato dalla Commissione all'uopo istituita presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, la lavoratrice ha diritto alla sospensione della prestazione. Alla lavoratrice è dovuto, in tal caso, un trattamento economico pari a quattro quinti dell'ultima retribuzione, quando il rapporto di lavoro sia in corso da almeno sessanta giorni prima dell'inizio

della gravidanza. L'importo del trattamento è rimborsato al datore di lavoro o committente dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, il quale provvede al pagamento diretto in favore della lavoratrice nel caso di cessazione del rapporto durante il periodo di erogazione.

3. La sospensione della prestazione è comunque obbligatoria per un periodo di almeno un mese prima della data prevista del parto e per almeno tre mesi dopo tale data. La lavoratrice madre ha inoltre diritto a un ulteriore mese di astensione dal lavoro, del quale può usufruire a sua scelta prima o dopo il parto, nonché al trattamento economico di cui al comma 2 a carico dell'istituto previdenziale, per il periodo complessivo di cinque mesi. Lo stesso diritto, per la parte non goduta dalla lavoratrice madre, può essere goduto dal padre cui il neonato resti affidato in via esclusiva nel caso di morte o grave infermità della madre, di abbandono del neonato da parte sua, o comunque per provvedimento dell'autorità giudiziaria.

4. Tutte le protezioni e i diritti posti da questo articolo per lavoratrice madre e lavoratore padre per il periodo successivo alla nascita del figlio si applicano anche ai lavoratori genitori adottivi, in alternativa tra loro. In caso di adozione internazionale il congedo può essere goduto prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore gli adempimenti necessari per la procedura, oppure, in tutto o in parte, entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia. Per il periodo di permanenza all'estero i genitori adottivi hanno diritto, in alternativa al congedo retribuito, a un congedo non retribuito della durata massima di quattro mesi cumulabile con il primo.

5. I genitori del neonato o figlio adottivo, entro i primi otto anni dalla sua nascita o affidamento preadottivo, hanno diritto in alternativa tra loro a un ulteriore periodo di congedo parentale, complessivamente non superiore a dieci mesi, anche frazionati, con trattamento economico a carico dell'istituto previdenziale, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, pari al trenta per cento dell'ultima retribuzione calcolata come indicato nel comma 2, se a godere della sospensione è la madre; pari al quaranta per cento se a goderne è il padre. La durata complessiva del congedo parentale è aumentata a undici mesi se il padre ne gode per almeno tre mesi. Della decisione di avvalersi del congedo parentale il datore di lavoro deve essere avvisato con almeno quindici giorni di anticipo.

6. Nel caso in cui il figlio naturale o adottivo sia affetto da handicap grave, il limite massimo di durata del congedo parentale di cui al comma 5 è aumentato a tre anni.

7. La lavoratrice madre ha diritto, fino al compimento del primo anno di età del neonato o dall'ingresso del figlio adottivo nel nucleo familiare, a un permesso retribuito di due ore per ogni giornata lavorativa di durata pari o superiore a sei ore, di un'ora per ogni giornata lavorativa di durata inferiore. Il relativo costo è rimborsato al datore di lavoro o committente dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale. Dello stesso diritto può avvalersi in alternativa alla madre il padre. Nel caso di parto plurimo, le ore di permesso retribuito si moltiplicano per il numero dei gemelli.

8. I genitori del neonato hanno diritto, in alternativa tra loro, a ulteriori periodi di sospensione della prestazione non retribuita per infermità del figlio minore di tre anni, e, nei limiti di cinque giorni lavorativi all'anno, per il figlio maggiore di tre e minore di otto anni. Per il controllo di tale infermità si applicano le disposizioni contenute nel comma 3 dell'articolo 2110.

9. Hanno diritto a non essere adibiti al lavoro dalle ore 24 alle 6 la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni, o in alternativa il padre convivente con la stessa, e la lavoratrice o il lavoratore che sia unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni, per i primi tre anni dall'affidamento.

10. Dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di vita del bambino, le dimissioni della lavoratrice madre sono efficaci soltanto se convalidate dall'interessata davanti alla Direzione provinciale per l'impiego.

11. Nel caso di recesso del datore di lavoro o committente a norma dell'articolo 2119 nei confronti di lavoratrice o lavoratore il cui orario di lavoro sia ridotto o la cui prestazione lavorativa sia sospesa a norma di questo articolo, l'indennità di licenziamento di cui allo stesso articolo è commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione precedente alla riduzione o sospensione per motivi parentali.

Articolo 2112

Trasferimento di azienda

1. Costituisce trasferimento di azienda qualsiasi mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi.

2. Ferma restando l'applicazione della disciplina europea della materia, quando il trasferimento coinvolga più di quindici lavoratori dipendenti, il cedente e il cessionario che hanno deciso di stipulare il relativo atto sono tenuti a informarne con almeno venticinque giorni di anticipo le rappresentanze sindacali aziendali interessate e i sindacati di categoria che

hanno stipulato i contratti collettivi applicabili ai lavoratori interessati, ai fini dell'esame congiunto preventivo delle conseguenze giuridiche ed economiche del trasferimento stesso sulle condizioni dei lavoratori dipendenti interessati e delle eventuali misure previste nei loro confronti.

3. In caso di trasferimento di azienda il rapporto di lavoro dipendente continua con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano. I contratti collettivi applicabili ai rapporti ceduti al momento del trasferimento continuano ad applicarsi fino alla rispettiva scadenza o sostituzione mediante altri contratti collettivi.

4. Il cedente e il cessionario sono obbligati in solido per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui al comma 3 dell'articolo 2113 il lavoratore può liberare il cedente dai suoi debiti.

5. Il cedente è obbligato in solido con il cessionario per i crediti derivanti in capo al lavoratore a norma dell'articolo 2119 dal licenziamento non disciplinare intimato entro due anni dal trasferimento.

6. Il lavoratore dipendente le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica in conseguenza del trasferimento d'azienda nei tre mesi successivi, e che per tale motivo rassegni le dimissioni, ha diritto al trattamento stabilito dall'articolo 2119 per il caso di licenziamento per motivi non disciplinari.

Articolo 2113

Rinunzie e transazioni

1. Gli atti con i quali un lavoratore dipendente rinunci per il futuro a protezioni o diritti posti inderogabilmente in suo favore da disposizioni legislative o collettive, o comunque accetti che il rapporto di lavoro sia disciplinato in modo per lui meno favorevole rispetto alle dette disposizioni, sono nulli e sono sostituiti dalle disposizioni stesse.

2. Gli atti con i quali un lavoratore dipendente rinunci a diritti derivanti dall'avvenuta violazione nei suoi confronti di disposizioni inderogabili legislative o collettive sono annullabili. L'impugnazione deve avvenire, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla cessazione del rapporto o dalla data dell'atto invalido, se successiva. L'impugnazione può avvenire mediante qualsiasi atto scritto del lavoratore, anche stragiudiziale, idoneo a manifestarne la volontà.

3. La disposizione contenuta nel comma 2 non si applica alle rinunce o transazioni stipulate dal lavoratore in sede giudiziale, oppure davanti alla Commissione di conciliazione e arbitrato presso la Direzione provinciale per l'impiego, oppure con l'assistenza di un rappresentante sindacale di sua

fiducia, accreditato dall'associazione sindacale per lo svolgimento di tale funzione.

Articolo 2114

Diritto del lavoratore alla riservatezza

1. L'inviolabilità della sfera riservata del lavoratore è protetta anche nel luogo di lavoro. Ferma restando la protezione dei dati personali disposta dalla legge, è garantita al lavoratore l'inaccessibilità:

a) degli spazi fisici chiusi che gli vengano assegnati per uso personale nel posto di lavoro o in locali accessori;

b) della casella di posta elettronica che gli venga assegnata per uso personale;

c) della corrispondenza personale, distinta da quella inerente al suo ufficio o funzione, che pervenga presso l'azienda o da questa venga spedita.

2. Il datore di lavoro o committente può sottoporre i propri dipendenti a test attitudinali, motivazionali, o psico-reattivi soltanto in funzione dell'accertamento delle rispettive capacità rilevanti ai fini della prestazione lavorativa. Fermo quanto disposto nel comma 2, lettera b), dell'articolo 2087, l'effettuazione dei test suddetti deve essere preceduta di almeno dieci giorni dalla comunicazione ai lavoratori stessi che vi saranno sottoposti e alle rappresentanze sindacali aziendali della natura delle indagini, delle finalità per cui esse vengono disposte e delle tecniche applicate.

3. Le perquisizioni sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili per la tutela del patrimonio aziendale. In tal caso esse possono essere effettuate soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali; si applicano in proposito le disposizioni contenute nel comma 3 dell'articolo 2115. Esse devono in ogni caso essere effettuate all'uscita del luogo di lavoro, con l'applicazione di sistemi di selezione automatica e con modalità tali da salvaguardare la dignità e la riservatezza del lavoratore.

Articolo 2115

Controlli del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro o committente può impiegare guardie armate soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale. Queste non possono essere adibite a funzioni di controllo sulle prestazioni di lavoro, né accedere con le armi al luogo di svolgimento delle prestazioni stesse.

2. Il nome e le mansioni specifiche degli addetti alla vigilanza sull'attività lavorativa devono essere comunicati ai lavoratori interessati e resi permanentemente conoscibili. Questa disposizione non deve essere interpretata in modo tale da precludere la possibilità di indagini ispettive e controlli a campione sulla regolarità e correttezza dei rapporti tra i lavoratori dipendenti e i clienti, utenti o altri interlocutori esterni dell'azienda.

3. È vietata l'installazione e l'uso di impianti audiovisivi o di altre apparecchiature finalizzate al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature che siano richiesti da esigenze inerenti alla produzione o alla sicurezza delle persone e dei beni, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali. In caso di disaccordo tra queste, l'accordo è valido se stipulato con quelle che abbiano conseguito la maggioranza dei voti nella consultazione di cui all'articolo 2064, comma 2. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro o committente, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti o apparecchiature.

4. Quando l'azienda sia dotata di una rete informatica interna, la disposizione di cui al comma 3 si applica all'installazione e all'uso di programmi informatici che rispondano a esigenze inerenti alla produzione o alla sicurezza delle persone e dei beni, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori in tempo reale. Essi devono comunque essere strutturati in maniera tale da:

a) ridurre al minimo necessario la memorizzazione e l'uso di dati che consentano il controllo a distanza della singola prestazione di lavoro;

b) cancellare periodicamente e automaticamente i dati relativi all'accesso individuale a internet o al traffico telematico, la cui conservazione non risponda a giustificate esigenze aziendali.

5. Nei casi di cui al comma 4, il trattamento di dati personali è limitato alle informazioni indispensabili per il perseguimento di finalità preventivamente determinate ed è effettuato secondo modalità strettamente proporzionate alle finalità stesse.

Articolo 2116

Sospensione della prestazione

nell'interesse del datore di lavoro o committente

1. Quando l'imprenditore disponga la sospensione totale o parziale delle prestazioni di lavoro in una unità produttiva, reparto o ufficio, per ragioni

oggettive imputabili all'azienda, e la sospensione abbia durata pari o inferiore a dieci giorni lavorativi anche non consecutivi nell'arco di centottanta giorni di calendario, il prestatore ha diritto all'intera retribuzione base ordinaria. Salvi i casi non prevedibili di forza maggiore, di tale sospensione deve essere data informazione con almeno quarantotto ore di anticipo alle rappresentanze sindacali aziendali, o, in difetto di queste, alle organizzazioni sindacali territoriali competenti, ai fini dell'esame congiunto eventualmente da queste richiesto, nonché in ogni caso ai dipendenti interessati.

2. Per i periodi di sospensione eccedenti il limite di cui al comma 1, il prestatore ha diritto a quattro quinti della retribuzione base ordinaria. In quest'ultimo caso la protrazione della sospensione deve essere preceduta dall'informazione circa i motivi per cui la prosecuzione normale delle prestazioni lavorative determinerebbe una perdita per l'impresa, nonché circa le prospettive e il personale interessato, comunicata con almeno cinque giorni di anticipo alle rappresentanze sindacali aziendali, o, in difetto di queste, alle organizzazioni sindacali territoriali competenti, nonché in ogni caso ai dipendenti interessati.

3. Durante i periodi di sospensione di cui al comma 1 il prestatore è obbligato a partecipare alle iniziative di aggiornamento o riqualificazione professionale che vengano promosse dall'imprenditore. Fermo restando tale obbligo, nel periodo di sospensione eccedente i primi dieci giorni il prestatore è libero di svolgere attività lavorativa in favore di terzi, fermo il divieto di concorrenza di cui all'articolo 2105, previa comunicazione all'imprenditore, il quale in tal caso è esonerato dalla prestazione retributiva per il periodo di lavoro prestato in favore di terzi, fino a concorrenza con la retribuzione pagata dai terzi medesimi al lavoratore.

4. Ciascun imprenditore del settore industriale che occupi più di cinque dipendenti è tenuto ad assicurarsi contro il rischio di cui al comma 1, presso la Cassa integrazione guadagni istituita presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale. L'assicurazione obbligatoria copre tre quarti dell'importo di cui al comma 1, per un periodo complessivo massimo di duecentosessanta giorni lavorativi nell'arco di due anni, sotto condizione che il singolo rapporto di lavoro abbia avuto durata non inferiore a due anni e che al termine della sospensione il lavoro riprenda effettivamente per almeno due mesi, o per il minor periodo corrispondente alla durata della sospensione. Le condizioni di assicurazione e la determinazione del premio sono disciplinate da disposizioni emanate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Il premio è determinato in modo da garantire l'equilibrio di bilancio della Cassa nel medio termine e, in riferimento alla singola impresa, tenendosi conto

dell'entità delle sospensioni da essa disposte in precedenza. Un decreto apposito del Ministro del lavoro e delle politiche sociali determina le condizioni di assicurazione e la determinazione del premio per il settore dell'edilizia. I contratti collettivi nazionali con efficacia generale a norma dell'articolo 2071 possono estendere l'obbligo di assicurazione a settori diversi da quello industriale.

5. Nelle situazioni di crisi dichiarata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'economia e delle attività produttive, e nel rispetto dell'ordinamento europeo in materia di aiuti di Stato, alle aziende assicurate presso la Cassa integrazione guadagni appartenenti a settori in crisi, che sospendano dal lavoro propri dipendenti per difficoltà derivanti dalla crisi stessa o per ristrutturazione aziendale viene rimborsato dall'Istituto nazionale della previdenza sociale un importo corrispondente a sette ottavi di quanto erogato ai dipendenti stessi per il periodo massimo di un anno nel caso di protrazione della sospensione oltre il limite di cui al comma 4. L'importo deve essere restituito se dopo la cessazione della sospensione il lavoro non riprende per la durata di almeno due mesi.

Articolo 2117

Recesso del prestatore di lavoro

Versione A (corrispondente al testo base)

1. Il prestatore di lavoro a tempo indeterminato può rassegnare le dimissioni dandone preavviso alla controparte nel termine previsto dal contratto.
2. Il prestatore di lavoro che rassegni le dimissioni per colpa grave del datore di lavoro o committente non è tenuto al preavviso. Quando il contratto sia a termine, egli ha diritto in tal caso al risarcimento in relazione al mancato reddito e al danno professionale derivante dalla cessazione anticipata del rapporto. Quando il contratto sia a tempo indeterminato, egli ha diritto al trattamento stabilito dall'articolo 2119 per il caso di licenziamento per motivi non disciplinari. Grava sul datore di lavoro l'onere della prova dell'adempimento degli obblighi retributivi e contributivi; grava sul lavoratore l'onere della prova dell'inadempimento degli altri obblighi contrattuali o del diverso motivo delle dimissioni in tronco.
3. È vietata la detenzione e conservazione da parte del datore di lavoro, in costanza di rapporto, di un documento sottoscritto da un lavoratore dipendente, contenente una dichiarazione di recesso unilaterale o consensuale dal rapporto con data in bianco. Il trasgressore è punito con l'ammenda da

5.000 a 20.000 euro, salvo che il fatto costituisca fase attuativa di reato più grave.

4. Il prestatore di lavoro a tempo indeterminato che abbia rassegnato le dimissioni o stipulato la risoluzione consensuale del rapporto, quale che sia la forma dell'atto, ha facoltà di revocare l'atto entro il secondo giorno successivo a quello della sua comunicazione al datore di lavoro o committente, quando si tratti di recesso unilaterale, o dalla sua stipulazione, quando si tratti di recesso bilaterale. La revoca deve essere comunicata in forma scritta. Il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso dal giorno successivo alla comunicazione della revoca.

5. Per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca, qualora la prestazione lavorativa non si sia svolta, il prestatore non matura alcun diritto retributivo. Alla revoca del recesso consegue la cessazione di ogni effetto delle eventuali pattuizioni a esso connesse e l'obbligo in capo al lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse.

6. In caso di controversia grava sul lavoratore l'onere della dimostrazione della data di comunicazione della revoca, sul datore di lavoro l'onere della dimostrazione della sua tardività rispetto alla data effettiva dell'atto di recesso.

7. Le dimissioni possono altresì essere dedotte dal comportamento del lavoratore che, senza giustificazione, non si presenti in servizio o non offra la prestazione per un periodo di sette giorni consecutivi.

Versione B

1. Il prestatore di lavoro a tempo indeterminato può rassegnare le dimissioni dandone preavviso alla controparte nel termine previsto dal contratto. **L'atto non ha efficacia se non è corredato dal talloncino, recante sottoscrizione della persona dimissionaria, relativo alla spedizione di plico raccomandato alla Direzione per l'Impiego contenente la comunicazione delle dimissioni stesse.**

2. *[uguale al testo base]*

3. *[uguale al testo base]*

4. ***[soppresso]***

5. ***[soppresso]***

6. ***[soppresso]***

7. *[uguale a quello della versione A]*

Articolo 2118

*Recesso del datore di lavoro o committente***Versione A (corrispondente al testo base)**

1. Il recesso del datore di lavoro o committente deve essere comunicato al lavoratore dipendente in forma scritta.
2. Decorso il periodo di prova, il datore di lavoro o committente può legittimamente recedere dal rapporto di lavoro:
 - a) per una mancanza grave del lavoratore, mediante licenziamento disciplinare in tronco o con il preavviso previsto dal contratto collettivo o individuale;
 - b) per motivi economici, tecnici od organizzativi, mediante l'atto di recesso disciplinato dall'articolo 2119.
3. Il licenziamento può essere impugnato dal lavoratore per difetto della forma scritta, perché determinato da motivo discriminatorio, oppure, quando esso sia stato irrogato con motivazione di natura disciplinare, per difetto di giustificazione o mancato rispetto del procedimento di cui all'articolo 2106. L'impugnazione del licenziamento deve in ogni caso avvenire in forma scritta entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, o, nel caso di difetto di forma scritta, dalla cessazione di fatto del rapporto per iniziativa del datore di lavoro o committente; e, salvo accordo tra le parti, deve essere seguita entro centoventi giorni da impugnazione giudiziale.
4. Nel caso del licenziamento disciplinare, fermo quanto disposto dall'articolo 2106, grava sul datore di lavoro o committente l'onere della prova circa la mancanza grave imputata al lavoratore. Quando il licenziamento disciplinare sia viziato da difetto procedurale o da difetto di giustificazione, il giudice, valutate le circostanze, la natura del vizio e il comportamento delle parti, condanna il datore di lavoro o committente al risarcimento del danno nei confronti del lavoratore, oppure alla ricostituzione del rapporto di lavoro, oppure a entrambe le sanzioni. La condanna alla reintegrazione non può essere disposta quando la persona licenziata rivesta la qualifica di dirigente. Quando non vi sia condanna alla reintegrazione, il risarcimento del danno deve essere determinato secondo i parametri stabiliti dal contratto collettivo applicabile. In assenza di previsione collettiva, esso non può essere inferiore a cinque mensilità più una per ciascun anno di anzianità di servizio. Quando il risarcimento si accompagna alla reintegrazione, esso non può essere superiore all'importo della retribuzione perduta dal lavoratore nel periodo tra il licenziamento e la reintegrazione, dedotti i redditi di lavoro di altra fonte.

Quando il risarcimento non si accompagna alla reintegrazione, esso deve comprendere il mancato preavviso contrattuale.

5. Nel caso di condanna alla ricostituzione del rapporto di lavoro, ciascuna delle parti ha facoltà di optare, in alternativa alla ricostituzione, per il pagamento a carico del datore di lavoro o committente di un indennizzo sostitutivo pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione.

6. Nelle organizzazioni di tendenza a carattere non imprenditoriale che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, religiosa, sindacale, culturale o di istruzione, e nelle unità produttive autonome di dimensioni inferiori ai sedici dipendenti, appartenenti ad aziende di dimensioni complessive inferiori ai sessantuno dipendenti, in caso di soccombenza nel giudizio avente a oggetto un licenziamento disciplinare non può essere disposta la ricostituzione del rapporto di lavoro.

7. Nelle unità produttive autonome di dimensioni inferiori ai sedici dipendenti, appartenenti ad aziende di dimensioni complessive inferiori ai sessantuno dipendenti, i limiti del risarcimento di cui al comma 4 sono dimezzati.

8. Nel caso di licenziamento illegittimo per violazione di un divieto di discriminazione il giudice dispone la reintegrazione del lavoratore e il risarcimento del danno. Il lavoratore può esercitare la facoltà di cui al comma 5.

9. Le disposizioni contenute nei commi 4, 5, 6, 7, 8 e 9 di questo articolo, così come quelle di cui agli articoli 2119, 2120 e 2121, non si applicano nel contratto di agenzia caratterizzato da posizione di dipendenza dell'agente, per il quale vale la disciplina dettata dalla legge speciale.

Versione B

1. *[uguale al testo base]*

2. *[uguale al testo base]*

3. Quando il recesso motivato da mancanza grave del lavoratore sia viziato da difetto procedurale o da difetto di giustificazione, il datore di lavoro o committente che occupa complessivamente più di sessanta lavoratori di cui all'articolo 1, è tenuto a ricostituire il rapporto di lavoro entro il termine di tre giorni dal deposito della sentenza o, in mancanza, a versare al lavoratore una indennità sostitutiva fissata dal giudice nella misura massima e minima stabilita dai contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

4. In assenza delle determinazioni collettive di cui al comma che precede l'indennità sostitutiva, alternativa alla ricostituzione del rapporto di lavoro, non potrà essere inferiore a sei e superiore a quindici mensilità dell'ultima

retribuzione globale di fatto, avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni e le condizioni della attività esercitata dal datore di lavoro o committente, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità di servizio o collaborazione e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento. L'indennità può essere incrementata, oltre le quindici mensilità, di una mensilità per ogni anno di servizio o collaborazione maturato a decorrere dal quinto anno ed entro il limite di un importo complessivo non superiore alle trenta mensilità.

5. Nel caso di rapporti di lavoro non subordinato il numero delle mensilità da riconoscere al lavoratore è calcolato dividendo il compenso annuale lordo concordato nel contratto per dodici.

6. *[uguale al testo base]*

7. *[uguale al testo base]*

8. *[uguale al testo base]*

9. *[uguale al testo base]*

Articolo 2119

Licenziamento per motivo economico, tecnico od organizzativo

Versione A (corrispondente al testo base)

1. Quando non sia stato stipulato il patto di prova, o il relativo termine sia scaduto, il licenziamento per motivi economici, organizzativi o comunque inerenti alla produzione, deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a un periodo pari a tanti mesi quanti sono gli anni compiuti di anzianità di servizio del lavoratore nell'azienda, con un massimo di dodici, computandosi nell'anzianità anche gli eventuali rapporti a termine che abbiano preceduto quello a tempo indeterminato. Dal momento della comunicazione del preavviso, il lavoratore ha la facoltà di optare per la cessazione immediata del rapporto, con conseguente godimento della corrispondente indennità sostitutiva; oppure la facoltà di optare per la prosecuzione della prestazione lavorativa in azienda, nelle condizioni precedenti alla comunicazione del licenziamento, salvo che l'azienda o il reparto abbia cessato del tutto l'attività. Decorso sei mesi dalla comunicazione, il datore ha in ogni caso la facoltà di esonerare il lavoratore dalla prestazione, corrispondendogli la retribuzione corrispondente al preavviso non lavorato.

2. All'atto della cessazione del rapporto conseguente a licenziamento non disciplinare, al prestatore che abbia superato il periodo di prova è dovuta dal datore di lavoro, in aggiunta a quanto è oggetto del contratto di ricollocazione di cui all'articolo 2120, un'indennità pari a tanti dodicesimi della retribuzione

lorda complessivamente goduta nell'ultimo anno di lavoro, quanti sono gli anni compiuti di anzianità di servizio in azienda, computandosi anche gli eventuali contratti a termine tra le stesse parti che abbiano preceduto quello a tempo indeterminato, diminuita della retribuzione corrispondente al preavviso spettante al prestatore stesso a norma del primo comma.

3. La retribuzione per il periodo di preavviso e la corrispondente indennità sostitutiva sono imponibili ai fini delle assicurazioni obbligatorie. L'indennità di licenziamento non costituisce retribuzione imponibile ai fini delle assicurazioni obbligatorie.

4. L'indennità di licenziamento di cui al comma 2 e il termine di preavviso minimo di cui al comma 1 si dimezzano nei rapporti di lavoro di cui siano titolari datori di lavoro appartenenti al novero definito dal comma 6 dell'articolo 2118.

5. L'indennità di licenziamento è ridotta a un quarto di mensilità per ogni anno di anzianità di servizio, con un massimo di due mensilità, nel caso di licenziamento di lavoratore che alla data della comunicazione del licenziamento abbia raggiunto i requisiti per il pensionamento di vecchiaia.

6. Le esigenze economiche, organizzative o comunque inerenti alla produzione, che motivano il licenziamento, né per quel che riguarda la loro sussistenza, né per quel che riguarda la loro idoneità a giustificare il recesso, non sono soggette a sindacato giudiziale, salvo il controllo, quando il lavoratore ne faccia denuncia, circa la sussistenza di motivi discriminatori determinanti, o motivi di mero capriccio, intendendosi per tali motivi futili totalmente estranei alle esigenze economiche, organizzative o produttive aziendali.

7. Quando il lavoratore abbia maturato venti anni di anzianità di servizio e non abbia ancora maturato il diritto al pensionamento di vecchiaia, la porzione dell'indennità di licenziamento corrispondente alla maggiore anzianità è pari a due mensilità di retribuzione per anno.

8. L'indennità di licenziamento di cui al comma 2, il termine di preavviso minimo di cui al comma 1 e i valori corrispondenti di cui al comma 4 si dimezzano nel caso in cui, alla data della comunicazione del licenziamento, l'impresa datrice di lavoro o committente sia interessata da una procedura concorsuale per insolvenza.

9. Ferma restando l'applicazione della disciplina europea della materia, il datore di lavoro che occupi più di quindici dipendenti nell'ambito della stessa Provincia, quando il numero dei licenziamenti per motivi economici od organizzativi sia superiore a quattro nell'arco di centoventi giorni, è tenuto ad applicare la procedura di informazione ed esame congiunto preventivo in sede

sindacale e amministrativa prevista dalle direttive comunitarie. Gli avvisi e informazioni in funzione dell'esame congiunto in sede sindacale devono essere comunicati alle rappresentanze sindacali aziendali e alle rispettive organizzazioni sindacali territoriali; gli avvisi e informazioni in funzione dell'esame congiunto in sede amministrativa devono essere comunicati alla Direzione provinciale per l'impiego competente, oppure, quando il licenziamento riguarda unità produttive dislocate in diverse Province della stessa Regione, la Direzione regionale; altrimenti la Direzione centrale per l'impiego.

Versione B

1. *[uguale al testo base]*
2. In caso di recesso per motivo economico dichiarato illegittimo dal giudice, al lavoratore è dovuta, oltre alla indennità di preavviso, una indennità di recesso onnicomprensiva pari a tanti dodicesimi del compenso lordo complessivamente goduto nell'ultimo anno di lavoro, quanti sono gli anni compiuti di anzianità di servizio o di collaborazione. L'indennità così calcolata non può comunque essere superiore a ventiquattro mensilità.
3. *[uguale al testo base]*
4. *[soppresso]*
5. *[soppresso]*
6. *[soppresso]*
7. *[soppresso]*
8. *[uguale al testo base]*
9. *[uguale al testo base]*

Versione C (corrispondente alla disciplina attualmente in vigore, modificata sostanzialmente soltanto nell'importo minimo dell'indennizzo)

1. Quando non sia stato stipulato il patto di prova, o il relativo termine sia scaduto, il licenziamento per motivi economici, organizzativi o comunque inerenti alla produzione, deve essere preceduto da un preavviso secondo quanto previsto in proposito dal contratto collettivo applicabile.
2. Il giudice, quando accerta il difetto di adeguata giustificazione del licenziamento di cui al comma 1, valutate le circostanze, condanna il datore di lavoro al pagamento al lavoratore di un indennizzo di entità di entità non inferiore a un mese per ogni anno di anzianità di servizio, computandosi anche gli eventuali rapporti a termine che abbiano preceduto il rapporto a tempo indeterminato, e non superiore a ventiquattro mensilità.

3. Nel caso in cui la manifesta insussistenza del motivo oggettivo di licenziamento costituisca indizio che consenta di presumere la sussistenza di un motivo illecito, il giudice può condannare il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, in aggiunta al risarcimento di cui al comma 2.

4. Ferma restando l'applicazione della disciplina europea della materia, il datore di lavoro che occupi più di quindici dipendenti nell'ambito della stessa Provincia, quando il numero dei licenziamenti per motivi economici od organizzativi sia superiore a quattro nell'arco di centoventi giorni, è tenuto ad applicare la procedura di informazione ed esame congiunto preventivo in sede sindacale e amministrativa prevista dalle direttive comunitarie. Gli avvisi e informazioni in funzione dell'esame congiunto in sede sindacale devono essere comunicati alle rappresentanze sindacali aziendali e alle rispettive organizzazioni sindacali territoriali; gli avvisi e informazioni in funzione dell'esame congiunto in sede amministrativa devono essere comunicati alla Direzione provinciale per l'impiego competente, oppure, quando il licenziamento riguardi unità produttive dislocate in diverse Province della stessa Regione, la Direzione regionale; altrimenti la Direzione centrale per l'impiego. Il giudice, quando accerti la violazione delle regole procedurali di cui a questo comma, condanna il datore di lavoro all'indennizzo di cui al comma 2.

Articolo 2120

Assistenza nel mercato del lavoro al lavoratore licenziato

1. Tra il datore di lavoro o committente che occupi più di quindici dipendenti nella stessa unità produttiva, o comunque più di sessanta complessivamente, e il lavoratore che abbia compiuto il secondo anno di anzianità di servizio, computandosi anche gli eventuali rapporti a termine o di lavoro temporaneo tramite agenzia che abbiano preceduto quello a tempo indeterminato, quando il lavoratore stesso abbia perso il posto in conseguenza di un licenziamento non disciplinare, oppure di un licenziamento disciplinare di cui sia stata accertata l'illegittimità in sede giudiziale cautelare o di merito e al quale non abbia fatto seguito la reintegrazione, si instaura un rapporto denominato contratto di ricollocazione, che prevede:

a) l'erogazione a cura e spese del datore di lavoro o committente, per la parte non coperta da programmi statali o regionali, anche mediante un'agenzia terza, di un trattamento complementare per il periodo di disoccupazione effettiva e involontaria, tale che il trattamento complessivo ammonti all'80 per

cento dell'ultima retribuzione per il primo anno, essendo la retribuzione di riferimento soggetta al limite massimo di 30.000 euro annui; qualora lo stato di disoccupazione effettiva e involontaria si protragga oltre il primo anno, l'ammontare complessivo del trattamento garantito al lavoratore si riduce al 70 per cento per il secondo; il trattamento è condizionato all'assolvimento da parte del lavoratore degli obblighi di cui alle lettere *d*) ed *e*); la durata minima del trattamento di disoccupazione che deve essere garantita al lavoratore in stato di disoccupazione effettiva e involontaria è pari alla durata del rapporto di lavoro che lo ha preceduto, dedotto il primo biennio, con il limite di due anni;

b) l'erogazione di assistenza intensiva nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore, da parte di una delle agenzie accreditate a tal fine presso la Regione, scelta dal lavoratore interessato in accordo con il datore di lavoro o committente;

c) la predisposizione da parte dell'agenzia stessa di iniziative di ricerca, addestramento, formazione o riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle capacità del lavoratore e alle condizioni del mercato del lavoro nella zona;

d) l'impegno del lavoratore a porsi a disposizione dell'agenzia per le iniziative da essa predisposte, secondo un orario settimanale corrispondente all'orario di lavoro praticato prima del licenziamento;

e) l'assoggettamento dell'attività svolta dal lavoratore nella ricerca della nuova occupazione alle direttive e al controllo del tutor designato dall'agenzia;

f) la possibilità di sospensione delle prestazioni reciproche oggetto del contratto di ricollocazione, per la durata del rapporto di lavoro a termine o in prova in cui il lavoratore si impegni, con conseguente e corrispondente riduzione della durata complessiva residua delle prestazioni stesse.

2. Al lavoratore dipendente che abbia superato il periodo di prova ma non il secondo anno di anzianità di servizio, quando abbia perso il posto nelle circostanze indicate al comma 1, deve essere offerto un contratto di ricollocazione che preveda quanto indicato allo stesso comma 1, eccettuata la prestazione di cui alla lettera *a*).

3. Il lavoratore è libero di recedere dal contratto di ricollocazione, anche senza preavviso, con conseguente cessazione del trattamento di disoccupazione. Egli può inoltre, chiedere per giustificato motivo la sostituzione dell'agenzia cui sia stata affidata l'erogazione dell'assistenza di cui ai commi precedenti.

4. L'impresa o l'agenzia deputata all'erogazione del trattamento di cui al comma 1 possono recedere dal contratto di ricollocazione soltanto quando sia

cessato lo stato di disoccupazione effettiva e involontaria del lavoratore, oppure il lavoratore abbia rifiutato senza giustificato motivo un'opportunità di lavoro o un'iniziativa di ricerca, di formazione o di riqualificazione professionale che gli siano state proposte a condizioni appropriate, secondo le circostanze, o comunque abbia commesso un grave inadempimento degli obblighi di cui alle lettere *d)* ed *e)* del comma 1.

5. Le controversie relative alla stipulazione, all'esecuzione o alla risoluzione del contratto di ricollocazione sono di competenza del giudice del lavoro, secondo il rito di cui agli articoli 414 e seguenti del Codice di procedura civile. Il contratto di ricollocazione può disporre la soluzione delle controversie stesse mediante arbitrato irrituale.

6. Il costo medio gravante sui datori di lavoro o committenti per il trattamento di cui al comma 1, lettere *b)* e *c)*, è sostenuto, direttamente o indirettamente, dalle Regioni secondo le modalità e alle condizioni determinate dalle stesse.

7. In caso di insolvenza del datore di lavoro o committente e in assenza di altre forme assicurative, il Fondo di Garanzia istituito presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale si surroga al debitore nell'erogazione del trattamento di cui al comma 1. Il conseguente credito del Fondo di Garanzia nei confronti del debitore insolvente si colloca al primo grado di privilegio, in concorso con i crediti retributivi dei lavoratori dipendenti.

Articolo 2121

Accantonamento per trattamento di fine rapporto o previdenza complementare

1. Ogni lavoratore dipendente ha diritto all'accantonamento annuo, a carico del datore di lavoro o committente, di un importo pari alla retribuzione imponibile a fini previdenziali dovuta per l'anno stesso, divisa per 13,5.

2. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, la retribuzione annua, ai fini dell'accantonamento di cui al comma 1, comprende tutte le somme e l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, con esclusione di quanto è corrisposto come indennità di trasferta o di rimborso spese a piè di lista.

3. L'accantonamento è soggetto a rivalutazione annua in ragione dell'1,5 per cento, più i tre quarti dell'indice dell'aumento del costo della vita. Il lavoratore ha diritto al pagamento anticipato di quanto accantonato nel caso di acquisto dell'abitazione per sé o i propri figli, oppure in caso di spese sanitarie straordinarie, entro il limite delle spese suddette.

4. In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui agli articoli 2110, 2111 o 2116, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
5. Al lavoratore è data la scelta, all'atto della costituzione del rapporto, circa la destinazione totale o parziale dell'accantonamento a un programma di previdenza complementare, secondo la disciplina vigente della materia, oppure a un trattamento di fine rapporto gestito direttamente dal datore di lavoro o committente. Quando il lavoratore abbia optato per la destinazione dell'accantonamento al trattamento di fine rapporto, deve essergli data l'opzione per la destinazione totale o parziale a un programma di previdenza complementare anche in costanza di rapporto.
6. Al Fondo di Garanzia presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, di cui al comma 7 dell'articolo 2120, compete di surrogarsi al datore di lavoro o committente, in caso di insolvenza, nel pagamento ai lavoratori dipendenti delle ultime tre mensilità di retribuzione e dell'accantonamento di cui al comma 1.

Articolo 2122

Indennità in caso di morte

1. In caso di morte del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 2121 e l'indennità di preavviso prevista dal comma 1 dell'articolo 2119 devono essere corrisposti, divisi in parti uguali, al coniuge e ai figli; un terzo della somma complessiva è riservato ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, se vivevano a carico del lavoratore.
2. In mancanza delle persone di cui al comma 1, i cespiti ivi indicati sono attribuiti secondo la volontà testamentaria del lavoratore, o, in difetto di testamento, secondo le norme della successione legittima.
3. Qualora il lavoratore deceduto avesse optato per la destinazione dell'accantonamento di cui all'articolo 2121 a un programma di previdenza complementare, si applica quanto previsto nel detto programma.
4. In caso di difficoltà di accertamento degli aventi diritto, al datore di lavoro è data facoltà di adempiere il proprio obbligo versando la somma dovuta al Fondo Tesoreria dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, il quale provvederà al pagamento effettuati gli accertamenti necessari.

Articolo 2123

Lavoro a domicilio e telelavoro

1. Quando il contratto lasci al prestatore piena libertà circa il luogo e il tempo di svolgimento della prestazione lavorativa, non si applicano gli articoli 2102, 2107, 2108, 2109. L'articolo 2110 si applica solo in riferimento alle infermità che determinino impedimento al lavoro per più di quindici giorni di calendario.
2. Quando il contratto di cui al comma 1 abbia per oggetto l'esecuzione di prestazioni di natura manifatturiera, il datore di lavoro o committente è obbligato a farne espressa annotazione nel libro-paga. È vietata l'utilizzazione di sostanze nocive o pericolose.
3. Quando il contratto vincoli il prestatore dipendente allo svolgimento della prestazione in collegamento telematico con l'azienda o con altri collaboratori in orari prestabiliti, si applicano gli articoli 2107, 2108, 2109 e 2110. Non si applica il divieto di controllo a distanza di cui all'articolo 2115, comma 3; tuttavia il controllo telematico, ovvero la visione a distanza della attività lavorativa nel suo esercizio con finalità di verifica dell'adempimento contrattuale, deve avere il carattere della discontinuità, della proporzionalità e, quando effettivamente esercitato, deve risultare palese al lavoratore interessato, non potendo svolgersi con modalità occulte.
4. Quando il contratto abbia per oggetto una prestazione di lavoro subordinato, il datore di lavoro ha la facoltà di scelta dei programmi informatici mediante i quali la prestazione deve essere svolta.

Articolo 2124

Distacco del lavoratore

1. Nel rispetto di quanto disposto dagli articoli 2102 e 2103, il datore di lavoro può comandare il prestatore subordinato presso un'azienda di cui sia titolare un soggetto diverso, per un periodo determinato o determinabile con riferimento a un evento futuro e certo. In tal caso egli risponde in solido con il titolare dell'azienda fruitrice della prestazione lavorativa di tutti i diritti che maturino in capo al lavoratore durante il periodo di distacco.
2. Ferma restando l'applicazione della disciplina europea della materia, quando il datore di lavoro distaccante sia titolare di un'azienda o agenzia di lavoro temporaneo dislocata in uno Stato membro dell'Unione Europea diverso dall'Italia, e il lavoratore sia inviato a svolgere la propria prestazione in un'azienda dislocata in Italia per un periodo superiore a ventiquattro mesi,

questi ha diritto a un trattamento non inferiore rispetto a quello cui hanno diritto gli altri lavoratori impiegati nell'azienda. Egli può far valere i propri diritti nascenti dalla prestazione svolta in Italia davanti al giudice del lavoro italiano.

3. Il comma 2 non si applica ai rapporti di lavoro delle imprese della marina mercantile con il personale navigante.

Articolo 2125

Patto di non concorrenza

1. Il patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del lavoratore dipendente per il tempo successivo alla cessazione del contratto è nullo se non risulta da atto scritto, se non è pattuito a favore del lavoratore un corrispettivo commisurato al sacrificio professionale prevedibile come conseguenza della pattuizione, o se il vincolo non è contenuto entro limiti determinati di oggetto e di tempo. La durata del vincolo non può superare i tre anni.

Articolo 2126

Prestazione di fatto con violazione di legge

1. La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa.

2. Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione.

Articolo 2127

Somministrazione di lavoro.

Somministrazione irregolare o fraudolenta

Versione A (corrispondente al testo base)

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è quello in forza del quale un soggetto svolgente in forma imprenditoriale attività di mediazione nel mercato del lavoro si obbliga, dietro corrispettivo, a fornire prestazioni di manodopera, a tempo determinato o indeterminato, a un soggetto utilizzatore.

2. L'attività di somministrazione di lavoro è consentita soltanto ai soggetti iscritti all'apposito elenco presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di cui all'articolo 2093.

3. La somministrazione a tempo determinato è consentita soltanto nei casi nei quali è consentita l'assunzione a tempo determinato, a norma dell'articolo 2097. È vietata la somministrazione di lavoro:

- a) per sostituzione di lavoratori in sciopero;
- b) in favore di aziende presso le quali siano in atto sospensioni con ricorso alla Cassa integrazione guadagni di lavoratori svolgenti mansioni simili a quelle oggetto di somministrazione;
- c) in favore di aziende nelle quali siano stati effettuati licenziamenti collettivi entro i sei mesi precedenti.

4. Fermo restando il rispetto della disciplina europea della materia, al contratto di lavoro tra il somministratore e il lavoratore si applicano tutte le disposizioni contenute in questa sezione. Il prestatore di lavoro ha inoltre diritto allo stesso trattamento riservato dall'utilizzatore ai propri dipendenti, a parità di livello e di anzianità di servizio in azienda, salvo che per quanto riguarda:

- a) gli elementi della retribuzione effettivamente collegati alla produttività o redditività dell'azienda e i programmi di previdenza complementare;
- b) i servizi sociali per la fruizione dei quali sia prevista la necessità di iscrizione a determinate associazioni o cooperative, riservata ai dipendenti stabili dell'azienda utilizzatrice.

5. Nel caso in cui il lavoratore sia assunto a tempo indeterminato, nel contratto è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

6. L'utilizzatore della prestazione di lavoro somministrata è coobbligato in solido con il fornitore in relazione a tutti i suoi debiti relativi a retribuzioni del prestatore, contributi previdenziali e versamento all'Erario delle ritenute fiscali.

7. Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

8. È nulla la clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del periodo di somministrazione.

9. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni.

10. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui ai commi 1 e 2, il lavoratore può agire, anche soltanto nei confronti del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, per la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

11. A seguito dell'accoglimento della domanda giudiziale di cui al comma precedente, tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione. Tutte le infrazioni poste in essere dal somministratore generano corresponsabilità solidale civile e amministrativa in capo all'utilizzatore.

12. Quando la somministrazione di lavoro è posta in essere allo scopo di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 40 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.

Versione B

1. Le leggi speciali disciplinano, nel rispetto delle normative europee e internazionali di riferimento, la fornitura professionale di lavoro mediante contratto di somministrazione. *[si veda il Testo Unico allegato]*

2. Ferme restando le sanzioni previste dalla legge speciale per il caso di somministrazione fraudolenta, in tutti i casi in cui la somministrazione di lavoro sia svolta da soggetti diversi da quelli abilitati a norma della legge speciale,

a) il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo a partire dalla data accertata della irregolarità; in tal caso i pagamenti effettuati dal datore di lavoro originario a titolo retributivo, previdenziale e fiscale liberano

sino a concorrenza l'utilizzatore; inoltre tutti gli atti compiuti dal datore di lavoro originario si intendono come compiuti dall'utilizzatore;

b) le parti del contratto illecito di somministrazione sono punite con una sanzione amministrativa da 2.000 a 12.000 euro, sottoposta a diffida obbligatoria.

Articolo 2128

Appalto dependente, appalto interno e responsabilità solidale nelle esternalizzazioni produttive

1. Ai fini delle disposizioni contenute nei commi che seguono, il contratto di appalto a esecuzione continuativa e gli altri contratti, anche atipici, che ne condividano la causa e la struttura della prestazione si distinguono dalla somministrazione di lavoro per l'organizzazione dei mezzi necessari da parte di colui che si obbliga alla esecuzione del servizio, organizzazione che può anche risultare, quando oggetto del contratto sia una prestazione ad alta intensità di manodopera, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati e dall'assunzione del relativo rischio d'impresa.

2. Ferma l'azione di cui dispongono in ogni caso i dipendenti dell'appaltatore nei confronti del committente a norma dell'articolo 1676, il committente di una opera o di un servizio è responsabile in solido con l'esecutore, che operi in condizione di dipendenza economica come definita nel comma 3, per i suoi obblighi retributivi, diretti e indiretti, nei confronti dei lavoratori che siano stati utilizzati, con qualsiasi tipo di contratto, nell'esecuzione dell'appalto, nonché, ove sussistano, per i relativi obblighi contributivi ed assicurativi, escluse le sanzioni civili, e per il versamento all'erario delle relative ritenute fiscali. La corresponsabilità solidale è limitata al debito retributivo o contributivo fissato dai contratti collettivi applicabili per i rapporti di lavoro facenti capo al committente.

3. La condizione di dipendenza economica di cui al comma 2 sussiste ove il committente eserciti la facoltà di verifica in corso d'opera di cui all'articolo 1662 in maniera tale da far considerare l'esecutore quale soggetto impiegato nella propria organizzazione imprenditoriale. Tale condizione si realizza inoltre laddove l'esecutore nell'ultimo anno abbia tratto più di tre quarti del proprio fatturato da contratti con un solo committente o con più imprese riconducibili a un unico centro di imputazione di interessi imprenditoriali. La stessa regola si applica anche nel caso in cui l'opera o il servizio oggetto del

contratto siano eseguiti all'interno dello stabilimento o degli uffici della committente.

4. La disposizione contenuta nel comma 2 non si applica al committente persona fisica o ente privato che conferisca in appalto un'opera o un servizio non attinenti allo svolgimento di una sua attività professionale o imprenditoriale.

5. L'obbligazione solidale del committente, di cui al comma 2, può essere fatta valere dai creditori entro il termine di decadenza di un anno dalla cessazione dell'appalto.

6. Qualora l'appaltatore in posizione di dipendenza economica, od operante all'interno dell'azienda del committente, conferisca in subappalto il servizio a un terzo che a sua volta versi in posizione di dipendenza economica, il committente e l'appaltatore sono coobbligati in solido con il subappaltatore, secondo quanto disposto nel comma 2.

7. Ai fini della determinazione della situazione di dipendenza economica, i contratti collettivi applicabili nell'azienda dell'esecutore del contratto possono prevedere criteri, ulteriori o alternativi rispetto a quelli stabiliti nel comma 3. È inoltre ammessa la certificazione a norma dell'articolo 2129-*bis*:

a) in riferimento ai contratti di esternalizzazione di servizi, della non sussistenza della condizione di dipendenza economica dell'operatore cui l'opera o servizio vengono affidati;

b) in riferimento ai contratti individuali di lavoro alle dipendenze dell'operatore stesso, della rinuncia a norma dell'articolo 1311 alla responsabilità solidale passiva relativa ai compensi dei prestatori d'opera di cui al Titolo III del Libro V.

8. L'acquisizione, in forza di previsione legale o contrattuale, del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda. Se non vi è alcun collegamento tra vecchio e nuovo appaltatore, il personale acquisito dal nuovo appaltatore non si computa nell'organico aziendale, ai fini dell'articolo 2098, per i dodici mesi successivi dalla acquisizione dell'appalto.

Articolo 2129

Rapporto di lavoro alle dipendenze di amministrazioni pubbliche

1. Le disposizioni di questa sezione si applicano ai prestatori di lavoro dipendenti da amministrazioni pubbliche, salvo che il rapporto sia diversamente regolato dalla legge.

Articolo 2129-bis
Certificazione

1. Il procedimento di certificazione regolato nei commi seguenti consente l'accertamento contestuale alla stipulazione del contratto di lavoro, o di una pattuizione volta a modificarlo, dell'effettiva corrispondenza della volontà negoziale delle parti a quanto da esse dichiarato.
2. Sono abilitate alla certificazione le Commissioni istituite a questo fine costituiti a iniziativa delle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
 - a) presso enti bilaterali costituiti dalle stesse associazioni; in questo caso la presidenza della Commissione deve essere affidata a un avvocato, o magistrato fuori ruolo, che abbia specifica esperienza pluriennale in materia di diritto del lavoro;
 - b) presso le università pubbliche e parificate; in questo caso la presidenza della Commissione deve essere affidata a un professore di diritto del lavoro.
3. Il procedimento di certificazione è volontario. Esso viene attivato mediante istanza comune delle parti del contratto a una Commissione di cui al comma 2 e si conclude entro trenta giorni con provvedimento scritto, recante congrua motivazione, nel quale deve essere indicata l'autorità amministrativa innanzi alla quale è possibile impugnarlo, secondo le disposizioni emanate in proposito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e il relativo termine.
4. La certificazione fa stato, con effetto dalla stipulazione del contratto o accordo cui essa si riferisce, tra le parti e nei rapporti tra queste e i terzi o le autorità amministrative competenti, fino al provvedimento giudiziale contenente accertamento contrario.
5. Il contratto o pattuizione oggetto di certificazione può essere oggetto di impugnazione in sede giudiziale per erronea qualificazione dell'atto stesso, o per non corrispondenza della volontà effettiva delle parti rispetto a quanto dichiarato nell'atto, o per vizi del consenso. L'accertamento giudiziale contrario alla certificazione ha effetto dal momento della stipulazione che ne costituisce oggetto.
6. Il ricorso in giudizio di cui al comma 5 deve essere preceduto da tentativo di conciliazione davanti alla Commissione che ha adottato il provvedimento di certificazione.
7. Possono essere oggetto di certificazione anche:
 - a) pattuizioni in deroga rispetto alla disciplina del rapporto di lavoro di cui agli articoli 2096, 2097, 2099, 2100, 2102, 2103, 2115, 2123, 2124, 2125,

2130, 2239, 2240, 2241, 2242, 2243, salvo il rispetto delle regole inderogabili derivanti da norme di diritto europeo o contenute in convenzioni o trattati ratificati dall'Italia;

b) le rinunzie o transazioni di cui all'articolo 2113, a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti;

c) gli accordi aventi per oggetto la tipizzazione della giusta causa o del giustificato motivo di atti di una delle parti del rapporto di lavoro.

Sezione IV – Disciplina speciale dei rapporti di lavoro e formazione

Articolo 2130

Apprendistato

1. L'apprendistato è un contratto a fasi progressive di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e dalla legge speciale.

Articolo 2131

Tirocini di formazione e orientamento. Borse-lavoro

1. L'attivazione di tirocini è possibile unicamente nell'ambito dei percorsi formativi formali di istruzione e formazione professionale promossi dalle scuole e dalle università ovvero nell'ambito dei programmi di alternanza scuola-lavoro. I tirocini sono attivati sulla base di apposite convenzioni previste nei regolamenti didattici e sottoscritte dal soggetto promotore e dal soggetto ospitante nel rispetto della normativa di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e previa copertura assicurativa del tirocinante.

2. Salvo specifici programmi internazionali, nazionali o regionali di contrasto alla disoccupazione e alla inattività, i tirocini extracurricolari sono ammessi unicamente per periodi di pratica professionale, nonché per l'accesso alle libere professioni l'accesso alle quali sia controllato da un ordine.

3. Resta ferma la possibilità per le imprese di promuovere tirocini estivi per studenti al disotto dei venticinque anni, nonché borse di studio e borse lavoro di durata non superiore all'anno e di congruo valore ai fini della attivazione di esperienze di orientamento e formazione nei luoghi di lavoro per giovani con meno di ventinove anni.

Sezione V – Disciplina delle collaborazioni di pubblica utilità

Articolo 2132

Contratto di collaborazione di pubblica utilità

1. Il contratto di collaborazione di pubblica utilità è quello con cui una amministrazione regionale o locale ingaggia una persona al fine di utilizzarne o fornirne a terzi le prestazioni, nei limiti della sua disponibilità, per servizi di utilità pubblica, o per servizi alla famiglia e alla persona, obbligandosi a retribuire le prestazioni stesse.
2. Con il contratto di cui al primo comma possono essere ingaggiati come collaboratori:
 - a) persone che godano di pensione di anzianità o di vecchiaia, o che comunque abbiano compiuto il cinquantacinquesimo anno di età;
 - b) persone di età inferiore ai ventinove anni, iscritte a scuole medie superiori o a corsi universitari;
 - c) genitori di bambini di età inferiore ai quattro anni, per servizi di accudimento a bambini di altre famiglie;
 - d) persone delle quali sia stata certificata dalla Commissione di Garanzia di cui all'articolo 2134 la situazione di difficoltà di occupazione.
3. L'ente organizzatore del servizio cura ove necessario l'addestramento specifico dei collaboratori, ne verifica l'idoneità e affidabilità al servizio, e li avvia, dietro rimborso di una quota prestabilita del costo,
 - a) presso persone anziane, inferme, o disabili non autosufficienti, per l'approvvigionamento dei beni di consumo necessari per la vita quotidiana, per la pulizia o manutenzione ordinaria dell'abitazione, per l'addestramento all'uso degli strumenti informatici e della rete, per la lettura a persone non vedenti, o altri servizi analoghi che non richiedano elevata professionalità e non comportino rischi rilevanti né per chi li svolge né per chi li riceve;
 - b) presso persone singole o famiglie per lavori domestici, per l'accudimento diurno o notturno di bambini, per servizi di insegnamento complementare, o per l'esecuzione di lavori di manutenzione ordinaria;
 - c) presso istituti scolastici o associazioni di genitori di studenti, per la sorveglianza all'entrata e uscita dalle scuole, lavori di manutenzione ordinaria e altri servizi utili per il loro migliore funzionamento;
 - d) presso amministrazioni comunali per la manutenzione del verde pubblico, parchi e giardini;

e) presso condomini, loro associazioni, o associazioni di famiglie, per la sorveglianza contro atti di vandalismo ai danni di beni immobili o mobili, o le relative riparazioni.

4. Al rapporto di cui al comma 1 si applicano le disposizioni contenute nella sezione II di questo capo; non si applicano le disposizioni di cui alla sezione III. L'orario di svolgimento del servizio è concordato tra il collaboratore e il fruitore. Esso non può eccedere i limiti di cui all'articolo 2107.

5. Il collaboratore ha diritto nei confronti dell'ente organizzatore a un corrispettivo orario, commisurato alla durata effettiva del servizio svolto, non inferiore al minimo stabilito a norma dell'articolo 2092. Il corrispettivo può essere pagato per mezzo di buoni-lavoro a norma dell'articolo 2101. Il corrispettivo stesso può, con il consenso del collaboratore, essere costituito da un credito per prestazioni di servizio nei confronti del medesimo ente organizzatore, che a tal fine abbia istituito una banca del tempo di cura.

6. Il contratto può essere stipulato a tempo indeterminato o a termine. Se è stipulato a tempo indeterminato, ciascuna delle parti può recederne in qualsiasi momento, anche senza preavviso.

7. Gli stessi soggetti di cui al comma 1, nonché qualsiasi altro soggetto, possono promuovere lo sviluppo dei servizi di cui al comma 3, mediante forme di accreditamento delle persone disponibili e idonee a svolgerli e di agevolazione dell'incontro fra domanda e offerta, in funzione dell'instaurazione di rapporti diretti di lavoro subordinato o autonomo tra fruitori e prestatori, anche al di fuori delle categorie indicate nel comma 2.

Articolo 2133

Contratto di fornitura di servizi di pubblica utilità

1. Il contratto col quale la persona o l'ente interessato a un servizio di cui al comma 3 dell'articolo 2132 pattuiscono la fornitura con l'ente organizzatore deve essere stipulato in forma scritta, indicare l'entità e le modalità di riscossione del corrispettivo da parte dell'ente organizzatore, nonché le generalità del collaboratore.

2. Il contratto di cui al comma 1 può essere stipulato a tempo indeterminato o a termine. Se è stipulato a tempo indeterminato, ciascuna delle parti può recederne in qualsiasi momento, dandone avviso scritto all'altra parte.

Articolo 2134

Commissione di Garanzia per le collaborazioni di pubblica utilità

1. L'ente organizzatore istituisce una Commissione composta in tre parti uguali da rappresentanti propri e da rappresentanti delle associazioni sindacali e imprenditoriali maggiormente rappresentative nel territorio dell'ente stesso, secondo il criterio di cui all'articolo 2064, commi 2 e 7, per il controllo circa l'utilizzazione corretta dei contratti di cui agli articoli 2132 e 2133.
2. L'ente organizzatore è tenuto a fornire alla Commissione di cui al comma 1 i contratti di cui agli articoli 2132 e 2133 stipulati e tutte le informazioni di cui dispone in proposito. La Commissione ha accesso ai luoghi dove i servizi oggetto dei contratti stessi vengono svolti e può svolgere indagini in proposito, direttamente o per il tramite dell'Ispettorato del lavoro.

Articolo 2 – L'articolo 2222 del Codice civile è sostituito dal seguente:

Articolo 2222

Contratto di lavoro autonomo

1. È lavoratore autonomo chi si sia obbligato, verso un corrispettivo, a compiere un'opera o un servizio, o a svolgere continuativamente una attività, con lavoro personale prevalentemente proprio, non soggetto al potere direttivo del creditore.
2. Al rapporto di lavoro autonomo non economicamente dipendente a norma dell'articolo 2094, secondo comma, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto stesso sia diversamente disciplinato nel Libro IV.

Articolo 3 – Al Titolo IV del Libro V del Codice civile sono apportate le seguenti modifiche:

- a) il Capo I è soppresso;
- b) il Capo II è sostituito dal seguente:

Capo II – DEL LAVORO DOMESTICO

Articolo 2239

Nozione e disciplina applicabile

1. Ai fini della disciplina contenuta in questo titolo, si intende per lavoro domestico la prestazione non occasionale di lavoro personale svolta per una persona fisica o una famiglia presso l'abitazione della stessa, a tempo pieno o a tempo parziale, con o senza convivenza del prestatore con il datore di lavoro, per servizi di pulizia, cucina, accudienza personale, puericultura, compagnia, guida di autovettura, giardinaggio, organizzazione delle attività domestiche, o altri servizi necessari per il funzionamento della casa e della vita familiare.
2. Al lavoro domestico si applica la disciplina comune a tutti i rapporti di lavoro, contenuta nella Sezione II del Titolo II, Capo I di questo codice. Si applicano inoltre gli articoli 2099, 2100, 2101, 2104, 2105, 2106, 2109, 2110 salvo quanto disposto negli articoli 2242, 2111, commi 2, 3 e 4, 2113, 2114, 2115, 2117, 2121 e 2122, nonché la disciplina contenuta in questo Titolo.

Articolo 2240

Assunzione e periodo di prova

1. L'assunzione del collaboratore domestico si intende a tempo indeterminato, quando non sia stato pattuito un termine in forma scritta. Si intende inoltre che il rapporto abbia inizio con un periodo di prova della durata di un mese, salva diversa pattuizione tra le parti, che non può comunque prevedere una durata della prova superiore a due mesi.

Articolo 2241

Orario di lavoro, riposi e ferie

1. Salva la pattuizione di un orario inferiore, l'orario normale di lavoro è determinato in modo che i periodi di impegno lavorativo effettivo non superino complessivamente le quarantotto ore settimanali, siano distribuiti in modo da consentire un periodo di riposo di almeno undici ore consecutive tra ciascuna prestazione giornaliera e la successiva, un giorno pieno di riposo settimanale e una ulteriore mezza giornata di riposo infrasettimanale.
2. Le eventuali prestazioni notturne che si rendano occasionalmente necessarie in aggiunta all'orario di lavoro di cui al comma 1 devono essere compensate con riposo corrispondente entro il giorno seguente.

Articolo 2242*Malattia*

1. Nel caso di infermità, il periodo di comporto di cui al comma 1 dell'articolo 2110 è ridotto a trenta giorni di calendario, salva diversa disciplina collettiva applicabile.

Articolo 2243*Recesso*

1. Il recesso di ciascuna delle parti è libero, salvo l'obbligo del preavviso di cui al comma 2.
2. Il termine minimo di preavviso nel caso di licenziamento è di quindici giorni. Lo stesso termine si applica anche nel caso di dimissioni, salva diversa pattuizione individuale o collettiva applicabile.

Articolo 2244*Previdenza*

1. La legge speciale disciplina le assicurazioni obbligatorie di cui agli articoli 2089 e 2090 per i lavoratori domestici.

Articolo 4 – Le disposizioni contenute nella presente legge si applicano a decorrere dal 1° gennaio successivo alla sua entrata in vigore. Ai rapporti di lavoro costituiti prima della data di entrata in vigore non si applicano le disposizioni contenute negli articoli 2118, 2119 e 2120 del Codice civile, come modificati da questa legge, continuando ad applicarsi la disciplina previgente della materia dei licenziamenti.

Articolo 5 – A decorrere dalla data di cui all'articolo 4 l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale pone a disposizione di tutte le imprese che occupino più di cinque dipendenti una assicurazione contro il rischio di sospensione della prestazione di cui all'articolo 2116, commi 4 e 5, denominata Cassa Integrazione Guadagni, con gestione separata, autonomia finanziaria e contribuzione variabile in relazione all'entità dell'utilizzo della provvidenza da parte di ciascuna azienda, determinata in funzione del pareggio in bilancio.

Articolo 6 – Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali cura la diffusione capillare e illustrazione, a mezzo stampa, Internet e trasmissioni radiofoniche e televisive, delle disposizioni contenute nella presente legge.

Articolo 7 – Al decreto legislativo n. 167/2011 sono apportate le seguenti modifiche:

a) all'articolo 3 è aggiunto il seguente comma 4: “In assenza di specifiche disposizioni contrattuali la retribuzione dell'apprendista è riparametrata rispetto alla retribuzione delle maestranze qualificate di pari livello di inquadramento contrattuale tenuto conto dell'impegno formativo e del reale impegno lavorativo dell'apprendista”;

b) all'articolo 5, comma 1, è eliminata la parola “diciotto” ed è sostituita con “sedici”;

c) all'articolo 7, dopo il comma 8, è aggiunto il seguente comma 8-bis: “In assenza del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, la disciplina dell'apprendistato di cui agli articoli 4 e 5 del presente decreto è rimessa a un contratto collettivo nazionale quadro che provvede a disciplinare la materia nel rispetto dell'articolo 35 del decreto legislativo n. 165/2001”.

Articolo 8 – A decorrere dalla data di cui all'articolo 4 sono abrogate le leggi, i decreti e le altre norme aventi forza di legge che seguono:

– regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692 (*Limitazioni all'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura*);

– regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955 (*Approvazione del regolamento per l'applicazione del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura*);

– regio decreto 10 settembre 1923, n. 1957 (*Approvazione della tabella indicante le industrie e le lavorazioni per le quali è consentita la facoltà di superare le 8 ore giornaliere e le 48 settimanali di lavoro*);

– regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 (*Approvazione della tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice*

attesa o custodia, alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'articolo 1 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692);

– regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825 (*Disposizioni relative al contratto di impiego privato*);

– legge 17 aprile 1925, n. 473 (*Conversione del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, Limitazioni all'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura*);

– legge 18 marzo 1926, n. 562 (*Conversione del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, Disposizioni relative al contratto di impiego privato*);

– legge 22 febbraio 1934, n. 370 (*Riposo domenicale e settimanale*);

– regio decreto-legge 24 giugno 1937, n. 1334 (*Concessione di un congedo straordinario agli impiegati per contrarre matrimonio*);

– legge 23 dicembre 1937, n. 2387 (*Conversione in legge del regio decreto-legge 24 giugno 1937, n. 1334, riguardante la concessione di un congedo straordinario agli impiegati per contrarre matrimonio*);

– accordo interconfederale 31 maggio 1941 (*Contratto collettivo nazionale contenente provvidenze a carattere demografico a favore dei lavoratori dell'industria*);

– decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788 (*Istituzione della Cassa per l'integrazione dei guadagni degli operai dell'industria e disposizioni transitorie a favore dei lavoratori dell'industria dell'Alta Italia*);

– decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 12 agosto 1947, n. 869 (*Nuove disposizioni sulle integrazioni salariali*);

– legge 27 maggio 1949, n. 260 (*Disposizioni in materia di ricorrenze festive*);

– legge 21 maggio 1951, n. 498 (*Ratifica, con modificazioni, del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 12 agosto 1947, n. 869, e abrogazione delle norme concernenti le integrazioni salariali ai portuali, contenute nel decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788*);

– legge 5 gennaio 1953, n. 4 (*Norme concernenti l'obbligo di corrispondere le retribuzioni ai lavoratori a mezzo di prospetti di paga*);

– legge 21 marzo 1953 n. 215 (*Corresponsione della gratifica natalizia ai lavoratori addetti alla vigilanza, custodia e pulizia degli immobili urbani*);

– legge 27 dicembre 1953, n. 940 (*Corresponsione della 13^a mensilità al personale addetto ai servizi domestici*);

– legge 31 marzo 1954, n. 90 (*Modificazioni alle legge 27 maggio 1949, n. 260, sulle ricorrenze festive*);

- legge 16 aprile 1954, n. 111 (*Estensione delle feste infrasettimanali ai lavoratori addetti alla vigilanza, custodia e pulizia degli immobili urbani*);
- legge 19 gennaio 1955, n. 25 (*Disciplina dell'apprendistato*);
- legge 16 maggio 1956, n. 526 (*Trattamento economico dei portieri degli immobili urbani per la prestazione di lavoro nei giorni festivi*);
- decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1956, n. 1668 (*Approvazione del regolamento esecutivo della disciplina legislativa sull'apprendistato*);
- articolo 119 del decreto del Presidente della Repubblica 30 marzo 1957, n. 361 (*Approvazione del testo unico delle leggi recanti norme per la elezione della Camera dei deputati*);
- legge 2 aprile 1958 n. 339 (*Per la tutela del rapporto di lavoro domestico*);
- legge 14 luglio 1959, n. 741 (*Norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori*);
- legge 3 febbraio 1963, n. 77 (*Disposizioni in favore degli operai dipendenti dalle aziende industriali dell'edilizia e affini in materia di integrazione guadagni*);
- legge 13 luglio 1967, n. 584 (*Riconoscimento del diritto a una giornata di riposo dal lavoro al donatore di sangue dopo il salasso per trasfusione e alla corresponsione della retribuzione*);
- legge 17 ottobre 1967, n. 977 (*Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti*);
- decreto ministeriale 8 aprile 1968 (*Nome di attuazione della legge 13 luglio 1967, n. 584, per il riconoscimento al donatore di sangue del diritto ad una giornata di riposo e alla corresponsione della retribuzione*);
- legge 5 novembre 1968, n. 1115 (*Estensione, in favore dei lavoratori, degli interventi della Cassa integrazione guadagni, della gestione dell'assicurazione contro la disoccupazione e della Cassa assegni familiari e provvidenze in favore dei lavoratori anziani licenziati*);
- legge 2 febbraio 1970, n. 14 (*Modificazione della legge 3 febbraio 1963, n. 77, avente per oggetto disposizioni in favore degli operai dipendenti dalle aziende industriali dell'edilizia e affini in materia di integrazione guadagni*);
- articoli da 1 a 13, 15, 16 e da 30 a 34 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*);

- legge 6 dicembre 1971, n. 1058 (*Disposizioni speciali in materia di integrazioni salariali per gli operai dipendenti da aziende di escavazione e lavorazione di materiali lapidei*);
- legge 8 agosto 1972, n. 464 (*Modifiche ed integrazioni alle legge 5 novembre 1968, n. 1115, in materia di integrazione salariale e di trattamento speciale di disoccupazione*);
- legge 18 dicembre 1973, n. 877 (*Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio*);
- legge 20 maggio 1975, n. 164 (*Provvedimenti per la garanzia del salario*);
- decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026 (*Regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri*);
- legge 5 marzo 1977, n. 54 (*Disposizioni in materia di giorni festivi*);
- legge 1° giugno 1977, n. 285 (*Provvedimenti per l'occupazione giovanile*);
- decreto-legge 10 giugno 1977, n. 291 (*Provvidenze in favore dei lavoratori nelle aree dei territori meridionali*);
- legge 8 agosto 1977, n. 501 (*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 giugno 1977, n. 291, concernente provvidenze in favore dei lavoratori nelle aree dei territori meridionali*);
- legge 12 agosto 1977, n. 675 (*Provvedimenti per il coordinamento della politica industriale, la ristrutturazione, la riconversione e lo sviluppo del settore*);
- decreto-legge 30 marzo 1978, n. 80 (*Norme per agevolare la mobilità dei lavoratori e norme in materia di Cassa integrazione guadagni*);
- legge 26 maggio 1978, n. 215 (*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 marzo 1978, n. 80, concernente norme per agevolare la mobilità dei lavoratori e norme in materia di Cassa integrazione guadagni*);
- articoli 1 e 2 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663 (*Finanziamento del Servizio sanitario nazionale nonché proroga dei contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni in base alla legge 1 giugno 1977, n. 285, sulla occupazione giovanile*);
- legge 29 febbraio 1980, n. 33 (*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, concernente provvedimenti per il finanziamento del Servizio sanitario nazionale, per la previdenza, per il contenimento del costo del lavoro e per la proroga dei contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni in base alla legge 1 giugno 1977, n. 285, sull'occupazione giovanile*);

- legge 13 agosto 1980, n. 427 (*Modifica della disciplina dell'integrazione salariale straordinaria relativa alle categorie operaie e impiegatizie*);
- articolo 23 della legge 23 aprile 1981, n. 155 (*Adeguamento delle strutture e delle procedure per la liquidazione urgente delle pensioni e per i trattamenti di disoccupazione, e misure urgenti in materia previdenziale e pensionistica*);
- articolo 8-bis del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168 (*Misure urgenti in materia di assistenza sanitaria*);
- decreto-legge 28 maggio 1981, n. 244 (*Ulteriori interventi straordinari di integrazione salariale in favore dei lavoratori delle aree del Mezzogiorno*);
- legge 27 giugno 1981, n. 331 (*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168, concernente misure urgenti in materia di assistenza sanitaria*);
- legge 24 luglio 1981, n. 390 (*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 maggio 1981, n. 244, concernente ulteriori interventi straordinari di integrazione salariale in favore dei lavoratori delle aree del Mezzogiorno*);
- legge 29 maggio 1982, n. 297 (*Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica*);
- articoli 5 e 13 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638 (*Misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria e per il contenimento della spesa pubblica, disposizioni per vari settori della pubblica amministrazione e proroga di taluni termini*);
- decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726 (*Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali*);
- legge 19 dicembre 1984, n. 863 (*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, recante misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali*);
- legge 13 maggio 1985, n. 190 (*Riconoscimento giuridico dei quadri intermedi*);
- legge 28 febbraio 1987, n. 56 (*Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro*);
- articolo 6 della legge 5 giugno 1990, n. 135 (*Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS*);
- articoli 124 e 125 del decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309 (*Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza*);

- articolo 6 della legge 29 dicembre 1990, n. 407 (*Disposizioni diverse per l'attuazione della manovra di finanza pubblica 1991-1993*);
- articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 (*Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee – Legge comunitaria per il 1990*);
- articolo 2 del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 108, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 169 (*Disposizioni urgenti in materia di sostegno dell'occupazione*);
- legge 23 luglio 1991, n. 223 (*Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro*);
- articolo 16 della legge 30 dicembre 1991, n. 412 (*Disposizioni in materia di finanza pubblica*);
- legge 29 gennaio 1992, n. 69 (*Interpretazione autentica del comma 2 dell'articolo 119 del testo unico delle leggi recanti norme per la elezione della Camera dei deputati, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 marzo 1957, n. 361, in materia di trattamento dei lavoratori investiti di funzioni presso i seggi elettorali*);
- articoli 19 e 33 della legge 5 febbraio 1991, n.104 (*Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*);
- articolo 1 della legge 18 febbraio 1992, n. 162 (*Provvedimenti per i volontari del Corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico e per l'agevolazione delle relative operazioni di soccorso*);
- articoli da 4 a 8 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236 (*Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione*);
- decreto-legge 26 novembre 1993, n. 478 (*Proroga di trattamenti straordinari di integrazione salariale*);
- legge 26 gennaio 1994, n. 56 (*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 novembre 1993, n. 478, recante proroga di trattamenti straordinari di integrazione salariale*);
- articolo 2 della legge 28 dicembre 1995, n. 549 (*Misure di razionalizzazione della finanza pubblica – Collegato alla finanziaria 1996*);
- decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510 (*Disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale*);
- legge 28 novembre 1996, n. 608 (*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, recante disposizioni*

urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale);

– decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67 (*Disposizioni urgenti per favorire l'occupazione*);

– legge 23 maggio 1997, n. 135 (*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, recante disposizioni urgenti per favorire l'occupazione*);

– decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 (*Attuazione della 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*);
legge 24 giugno 1997, n. 196 (*Norme in materia di promozione dell'occupazione*);

– articolo 3 del decreto-legge 19 maggio 1997, n. 129, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 luglio 1997, n. 229 (*Programmazione delle cessazioni dal servizio del personale del comparto scuola, nonché disposizioni in materia di fondi pensione e mobilità*);

– legge 12 marzo 1999, n. 68 (*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*);

– articolo 62 della legge 23 dicembre 1999, n. 488 (*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – Legge finanziaria 2000*);

– decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 (*Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES*);

– decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 72 (*Attuazione della direttiva 96/71/CE in materia di distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi*);

– legge 8 marzo 2000, n. 53 (*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*);

– decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 (*Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'art. 45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144*);

– decreto del Presidente della Repubblica 10 giugno 2000, 218 (*Regolamento recante norme per la semplificazione del procedimento per la concessione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria e di integrazione salariale a seguito della stipula di contratti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 20 della legge 15 marzo 1997, n. 59 – allegato 1, numeri 90 e 91*);

- decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333 (*Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili*);
- articolo 5 della legge 6 marzo 2001, n. 52 (*Riconoscimento del Registro nazionale italiano dei donatori di midollo osseo*);
- articoli da 1 a 57 e da 85 a 87 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*);
- legge 3 aprile 2001, n. 142 (*Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore*);
- decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 (*Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES*);
- articolo 52 della legge 28 dicembre 2001, n. 448 (*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – Legge finanziaria 2002*);
- articoli 1 e 3-bis del decreto-legge 11 giugno 2002, n. 108, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 luglio 2002, n. 172 (*Disposizioni urgenti in materia di occupazione e previdenza*);
- decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (*Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30*);
- articolo 3 della legge 24 dicembre 2003, n. 350 (*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – Legge finanziaria 2004*);
- articoli 1, 1-bis e 1-quinquies del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291 (*Interventi urgenti in materia di politiche del lavoro e sociali*);
- articolo 1, comma 155, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 (*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – Legge finanziaria 2005*);
- articolo 8 della legge 21 ottobre 2005, n. 219 (*Nuova disciplina delle attività trasfusionali e della produzione nazionale degli emoderivati*);
- articolo 1 della legge 24 febbraio 2006, n. 104 (*Modifica della disciplina normativa relativa alla tutela della maternità delle donne dirigenti*);
- articolo 35 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248 (*Disposizioni urgenti per il*

rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all'evasione fiscale);

– articolo 1, commi 222, 622, da 755 a 757, 1189, 1190 e da 1202 a 1210, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – Legge finanziaria 2007*);

– articolo 2, commi da 521 a 523 e 525, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – Legge finanziaria 2008*);

– articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247 (*Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale*);

– articoli 6 e 7 del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2008, n. 31 (*Proroga di termini previsti da disposizioni legislative e disposizioni in materia finanziaria*);

– articoli 39, commi da 1 a 9, e 40 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 (*Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*);

– articolo 19 del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 (*Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale*);

– articolo 7-ter, comma 12, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33 (*Misure urgenti a sostegno dei settori industriali in crisi, nonché disposizioni in materia di produzione lattiera e rateizzazione del debito nel settore lattiero-caseario*);

– articolo 17, comma 26, lettera a), del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2009, n. 102 (*Provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini e della partecipazione italiana a missioni internazionali*);

– articolo 1, comma 32, della legge 13 dicembre 2010, n. 220 (*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – Legge di stabilità 2011*);

– articoli 7, 16, 23, 24, 30 e 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per*

l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro);

– decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119 (*Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi*).

– articolo 11 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148 (*Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo*);

– articolo 22 della legge 12 novembre 2011, n. 183 (*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – Legge di stabilità 2012*);

– articoli 1, 2 e 6-bis del decreto-legge 29 dicembre 2011, n. 216, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 febbraio 2012, n. 14 (*Proroga di termini previsti da disposizioni legislative*);

– articoli 18, 19 e 22 del decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5, convertito, con modificazioni dalla legge 4 aprile 2012, n. 35 (*Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo*);

– articoli 1 e 4, commi da 17 a 24, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*).

Allegato n. 1

**Schema di decreto legislativo recante il
TESTO UNICO DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

** In rosso i riferimenti agli attuali testi normativi che dovranno poi essere coordinati con il Codice semplificato*

Articolo 1

Condizioni di liceità

1. La somministrazione di lavoro è lo schema contrattuale di riferimento per coniugare flessibilità e sicurezza. A essa può fare ricorso ogni soggetto pubblico o privato, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi dei successivi articoli 8 e 9.

2. Il ricorso alla somministrazione di lavoro può essere a termine o a tempo indeterminato. È fatto divieto di suo utilizzo unicamente per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, nonché da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi degli articoli 28 e 29 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche. La contrattazione collettiva di livello nazionale può stabilire tetti massimi di utilizzo con esclusivo riferimento alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Articolo 2

Forma del contratto di somministrazione

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è nullo, e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore, se non risulta da atto scritto.

2. Il contratto di somministrazione deve altresì contenere indicazione:

a) della presenza di eventuali rischi per la integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;

b) della data di inizio e della durata prevista della missione;

c) delle mansioni a cui sarà adibito il lavoratore e il relativo inquadramento contrattuale;

d) del luogo e dell'orario di lavoro, nonché del trattamento economico e normativo;

e) della assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;

f) della assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore, entro trenta giorni dalla data della fattura, salvo diversa pattuizione tra le parti, gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;

g) della assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;

h) della assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

3. La mancata indicazione degli elementi di cui al comma 2 del presente articolo non comporta la nullità del contratto, ma l'applicazione di una sanzione amministrativa di **importo pari a...**

Articolo 3

Disciplina dei rapporti di lavoro

1. Il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è regolato dal contratto collettivo nazionale del settore. Fermo restando quanto previsto nel successivo articolo 4 e dai commi che seguono del presente articolo, trovano altresì applicazione, per quanto compatibili e là dove non diversamente disciplinato dal contratto collettivo di settore, le disposizioni generali in materia di rapporti di lavoro. Resta inteso che, per tutta la durata della missione, i lavoratori somministrati svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Conseguentemente l'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni e il somministratore è sollevato da qualsiasi danno arrecato dal prestatore di lavoro sia verso terzi, sia verso l'utilizzatore stesso.

2. In caso di assunzione a tempo indeterminato, per i periodi in cui non è in missione presso un utilizzatore, ovvero di assunzione a termine per una durata superiore a ciascuna singola missione, il lavoratore rimane a disposizione del somministratore, salvo non esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro. Nei periodi di attesa della assegnazione di

una missione il lavoratore beneficia di una indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, nella misura e con le modalità di erogazione stabilite dal contratto collettivo applicabile del settore e comunque per un importo non inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale svolta anche presso il somministratore. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

3. In caso di assunzione a termine non trovano applicazione le disposizioni di cui **agli articoli 1, 4, 5 e 10, comma 7, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368**. Sempre nella ipotesi di assunzione a tempo determinato il termine inizialmente pattuito può essere prorogato, per atto scritto e con il consenso del lavoratore, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

4. In caso di assunzione con contratto di apprendistato trovano applicazione, per quanto compatibili e per tutte le ipotesi di somministrazione comprese quelle a termine, le disposizioni di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e successive modiche, compresa la possibilità del sotto-inquadramento fino a due livelli ovvero della percentualizzazione del trattamento retributivo in conformità alle disposizioni del contratto collettivo applicato dall'utilizzatore. Non trovano in ogni caso applicazione, per il somministratore, limiti numerici alla assunzione di apprendisti. Eventuali obblighi o oneri di conferma in servizio stabiliti dalle norme applicabili al contratto di apprendistato si applicano al somministratore. Nella quota utile all'adempimento di tale obbligo o onere da parte del somministratore si computano anche i lavoratori in apprendistato assunti direttamente a tempo indeterminato dall'utilizzatore durante o al termine del periodo di apprendistato. Non si applicano invece ai contratti di apprendistato in somministrazione, né capo al somministratore né in capo all'utilizzatore, eventuali obblighi o oneri di conferma in servizio previsti dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali applicabili agli utilizzatori.

5. In caso di somministrazione a tempo indeterminato il lavoratore è assunto dal somministratore con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anche nella forma del contratto di apprendistato o del contratto di lavoro a tempo parziale.

6. Le disposizioni di cui all'**articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223**, non trovano applicazione nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato. In questo caso trovano applicazione l'**articolo 3 della**

legge 15 luglio 1966, n. 604, e le tutele del lavoratore di cui all'articolo 10. La fine dei lavori non integra di per sé i presupposti del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

7. Nel corso delle missioni il lavoratore non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

8. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e la riserva di cui all'articolo 4-bis, comma 3, del decreto legislativo n. 181/2000, non si applicano in caso di somministrazione.

Articolo 4

Statuto giuridico del prestatore di lavoro

1. Per tutta la durata della missione presso un utilizzatore, il lavoratore ha diritto a condizioni di base di lavoro e di occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Al lavoratore in missione è riconosciuto altresì il diritto di usufruire di tutti i 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 e di accedere alle strutture o attrezzature collettive alle stesse condizioni dei dipendenti dell'utilizzatore, fatte salve ragioni oggettive che giustificano un trattamento diverso.

2. Il contratto collettivo nazionale del settore può derogare al principio di parità di trattamento di cui al precedente comma 1, con riferimento al solo profilo retributivo, per i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato, nel caso continuino ad essere retribuiti tra una missione e l'altra.

3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione del salario di produttività.

4. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i contributi previdenziali dovuti.

5. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche. Il contratto di

somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

6. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, 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 dalla assegnazione a mansioni inferiori.

7. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore, in forma scritta, gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'[articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

8. Nel caso di assunzione a termine è nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della missione. 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, alla attività di ricerca e selezione, all'impiego e alla formazione del lavoratore per il caso in cui, al termine della missione, l'utilizzatore assuma il lavoratore.

9. L'utilizzatore informa i lavoratori dei posti vacanti nell'impresa utilizzatrice. Tale obbligo può essere assolto mediante un avviso affisso in un luogo accessibile a tutti i lavoratori dell'impresa utilizzatrice.

10. Salvo i casi di assunzione a tempo indeterminato, maturati ventiquattro mesi anche non continuativi di missione, comprensivi di eventuali proroghe, e comunque terminata la decima missione anche per il tramite di somministratori diversi, il lavoratore ha diritto di ricevere gratuitamente dal somministratore con cui ha svolto il periodo complessivamente più lungo di missione un bilancio delle proprie competenze, strutturato secondo gli standard professionali di mercato, e un percorso formativo di durata non inferiore a quindici giorni. Definito il bilancio e il piano formativo, il somministratore è tenuto a seguirne gli sviluppi con incontri quadrimestrali con il lavoratore. Il servizio previsto dal presente comma, la cui attivazione viene segnalata dal somministratore sul portale Cliclavoro, accede ai progetti

ed ai finanziamenti definiti dai piani nazionali e territoriali sulle politiche attive del lavoro.

Articolo 5

Diritti sindacali e garanzie collettive

1. Ferme restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa, ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione e degli appaltatori si applicano i diritti sindacali previsti dalla **legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni**.

2. Il lavoratore ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici maturando il diritto al voto decorso un anno, anche non continuativo, di missione presso il medesimo utilizzatore. Ai lavoratori che dipendono da uno stesso somministratore e che operano anche presso diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva di settore.

3. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Articolo 6

Disciplina previdenziale

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi e assistenziali previsti dalle vigenti disposizioni di legge 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. Sulla indennità di disponibilità di cui all'articolo 3, comma 2, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

2. Gli obblighi per l'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 la attività svolta dalla impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori temporanei, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore temporaneo, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

3. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'[articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845](#).

Articolo 7

Regime sanzionatorio

1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 1 e 2, comma 2, il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del Codice di procedura civile, entro e non oltre sessanta giorni dalla scadenza del termine di missione o della eventuale proroga, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della missione. In queste ipotesi, tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione. In caso di condanna dell'utilizzatore, il risarcimento eventualmente disposto a favore del lavoratore dovrà essere compreso tra le 2,5 e le dodici mensilità calcolate sulla retribuzione di fatto spettante al momento della cessazione della missione, al netto di ogni onere previdenziale ed assicurativo ed esclusi eventuali elementi variabili. Tali termini di risarcimento devono ritenersi onnicomprensivi.

2. Ferme restando le sanzioni di cui all'[articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#), quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti

con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.

Articolo 8

Regimi autorizzatori

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un apposito albo delle agenzie per il lavoro ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. Il predetto albo è articolato in cinque sezioni:

a) agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'**articolo 20**;

b) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di cui all'**articolo 20, comma 3, lettere da a) a h)**;

c) agenzie di intermediazione;

d) agenzie di ricerca e selezione del personale;

e) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.

2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilascia entro sessanta giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti giuridici e finanziari di cui all'**articolo 5**, l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività per le quali viene fatta richiesta di autorizzazione, provvedendo contestualmente alla iscrizione delle agenzie nel predetto albo. Decorsi due anni, entro i novanta giorni successivi, i soggetti autorizzati possono richiedere l'autorizzazione a tempo indeterminato. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato entro novanta giorni dalla richiesta, previa verifica del rispetto degli obblighi di legge e del contratto collettivo e, in ogni caso, subordinatamente al corretto andamento della attività svolta.

3. Nelle ipotesi di cui al comma 2, decorsi inutilmente i termini previsti, la domanda di autorizzazione provvisoria o a tempo indeterminato si intende accettata.

4. Le agenzie autorizzate comunicano alla autorità concedente, nonché alle Regioni e alle Province autonome competenti, gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione della attività ed hanno inoltre l'obbligo di fornire alla autorità concedente tutte le informazioni da questa richieste.

5. **Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo,**

stabilisce le modalità della presentazione della richiesta di autorizzazione di cui al comma 2, i criteri per la verifica del corretto andamento della attività svolta cui è subordinato il rilascio della autorizzazione a tempo indeterminato, i criteri e le modalità di revoca della autorizzazione, nonché ogni altro profilo relativo alla organizzazione e alle modalità di funzionamento dell'albo delle agenzie per il lavoro.

6. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui alla lettera *a*), comma 1, comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia alle sezioni di cui alle lettere *c*), *d*) ed *e*) del predetto albo. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui al comma 1, lettera *c*), comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia alle sezioni di cui alle lettere *d*) ed *e*) del predetto albo.

7. L'autorizzazione di cui al presente articolo non può essere oggetto di transazione commerciale.

Articolo 9

Regimi autorizzatori

1. I requisiti richiesti per l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 8 sono:

a) la costituzione della agenzia nella forma di società di capitali ovvero cooperativa o consorzio di cooperative, italiana o di altro Stato membro della Unione europea. Per le agenzie di cui alle lettere *d*) ed *e*) è ammessa anche la forma della società di persone;

b) la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato o di altro Stato membro della Unione europea;

c) la disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali, dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali, secondo quanto precisato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali **con decreto da adottarsi**, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano e sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, **entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo**;

d) in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappresentanza e ai soci accomandatari: assenza di condanne penali, anche non definitive, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni ed integrazioni, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'articolo 416-*bis* del Codice penale, o per delitti non

colposi per i quali la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o, in ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale; assenza, altresì, di sottoposizione alle misure di prevenzione disposte ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, o della legge 13 settembre 1982, n. 646, e successive modificazioni;

e) nel caso di soggetti polifunzionali, non caratterizzati da un oggetto sociale esclusivo, presenza di distinte divisioni operative, gestite con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici;

f) l'interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro di cui all'[articolo 15](#), attraverso il raccordo con uno o più nodi regionali, nonché l'invio all'autorità concedente, pena la revoca dell'autorizzazione, di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro, tra cui i casi in cui un percettore di sussidio o indennità pubblica rifiuti senza giustificato motivo una offerta formativa, un progetto individuale di reinserimento nel mercato del lavoro ovvero una occupazione congrua ai sensi della legislazione vigente;

g) il rispetto delle disposizioni di cui all'[articolo 8](#) a tutela del diritto del lavoratore alla diffusione dei propri dati nell'ambito da essi stessi indicato.

2. Per l'esercizio delle attività di cui all'[articolo 20](#), oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 600.000 euro ovvero la disponibilità di 600.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa;

b) la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro Regioni;

c) a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di 350.000 euro presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fideiussione bancaria o assicurativa o rilasciata da intermediari iscritti nell'elenco speciale di cui all'[articolo 107 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385](#), che svolgono in via prevalente o esclusiva attività di rilascio di garanzie, a ciò autorizzati dal Ministero dell'economia e delle finanze, non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e

comunque non inferiore a 350.000 euro. Sono esonerate dalla prestazione delle garanzie di cui alla presente lettera le società che abbiano assolto ad obblighi analoghi previsti per le stesse finalità dalla legislazione di altro Stato membro della Unione europea;

d) la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'**articolo 12**, il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile;

e) nel caso di cooperative di produzione e lavoro, oltre ai requisiti indicati al comma 1 e nel presente comma 2, la presenza di almeno sessanta soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli **articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59**, e successive modificazioni;

f) l'indicazione della somministrazione di lavoro di cui all'articolo 8, comma 1, lettera *a)*, come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo.

3. Per l'esercizio di una delle attività specifiche di cui alle lettere **da a) ad h) del comma 3, dell'articolo 20**, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 350.000 euro ovvero la disponibilità di 350.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa;

b) a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di 200.000 euro presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fideiussione bancaria o assicurativa o rilasciata da intermediari iscritti nell'elenco speciale di cui all'**articolo 107 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385**, che svolgono in via prevalente o esclusiva attività di rilascio di garanzie, a ciò autorizzati dal Ministero dell'economia e delle finanze, non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 200.000 euro. Sono esonerate dalla prestazione delle garanzie di cui alla presente lettera le società che abbiano assolto ad obblighi analoghi previsti per le stesse finalità dalla legislazione di altro Stato membro della Unione europea;

c) la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'**articolo 12**, il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile;

d) nel caso di cooperative di produzione e lavoro, oltre ai requisiti indicati al comma 1 e nel presente comma 3, la presenza di almeno venti soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli **articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59**.

4. Per l'esercizio della attività di intermediazione, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:

- a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 50.000 euro;
- b) la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro Regioni;
- c) l'indicazione della attività di intermediazione di cui all'articolo 8, comma 1, lettera c), come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo.

5. Per l'esercizio della attività di ricerca e selezione del personale, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:

- a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 euro;
- b) l'indicazione della ricerca e selezione del personale come oggetto sociale, anche se non esclusivo.

6. Per l'esercizio della attività di supporto alla ricollocazione professionale, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:

- a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 euro;
- b) l'indicazione della attività di supporto alla ricollocazione professionale come oggetto sociale, anche se non esclusivo.

Articolo 10

Fondo interprofessionale

1. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l'esercizio di attività di somministrazione. Le risorse sono destinate a interventi di formazione e riqualificazione professionale, nonché a misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, dei lavoratori che abbiano svolto in precedenza missioni di lavoro in somministrazione in forza di contratti a tempo determinato e, limitatamente agli interventi formativi, dei potenziali candidati a una missione. [A decorrere dal 1° gennaio 2013 l'aliquota contributiva di cui all'articolo 12, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è ridotta al 2,6 per cento.]

2. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono altresì tenuti e versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato. Le risorse sono destinate a:

a) iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori;

b) iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti;

c) iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le Regioni;

d) per la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.

3. Gli interventi di cui ai commi 1 e 2 sono attuati nel quadro delle politiche e delle misure stabilite dal contratto collettivo nazionale di lavoro delle imprese di somministrazione di lavoro, sottoscritto dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale ovvero, in mancanza, dai fondi di cui al comma 4.

4. I contributi di cui ai commi 1 e 2 sono rimessi a un fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell'ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro:

a) come soggetto giuridico di natura associativa ai sensi dell'articolo 36 del Codice civile;

b) come soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi dell'articolo 12 del Codice civile con procedimento per il riconoscimento rientrante nelle competenze del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'**articolo 2, comma 1, della legge 12 gennaio 1991, n. 13**.

5. I fondi di cui al comma 4 sono attivati a seguito di autorizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previa verifica della congruità, rispetto alle finalità istituzionali previste ai commi 1 e 2, dei criteri di gestione e delle strutture di funzionamento del fondo stesso, con particolare riferimento alla sostenibilità finanziaria complessiva del sistema. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali esercita la vigilanza sulla gestione dei fondi e approva, entro il termine di sessanta giorni dalla presentazione, il documento contenente le regole stabilite dal fondo per il versamento dei contributi e per la gestione, il controllo, la rendicontazione e il finanziamento degli interventi di cui ai commi 1 e 2. Decorso inutilmente tale termine, il documento si intende approvato.

6. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'**articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196**.

7. I contributi versati ai sensi dei commi 1 e 2 si intendono soggetti alla disciplina di cui all'**articolo 26-bis della legge 24 giugno 1997, n. 196**.

8. In caso di omissione, anche parziale, dei contributi di cui ai commi 1 e 2, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al fondo di cui al comma 4, oltre al contributo omesso, gli interessi nella misura prevista dal tasso indicato all'articolo 1 del decreto del Ministero dell'economia e delle finanze 26 settembre 2005, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 236 del 10 ottobre 2005, più il 5 per cento, nonché una sanzione amministrativa di importo pari al contributo omesso.

8-bis. In caso di mancato rispetto delle regole contenute nel documento di cui al comma 5, il fondo nega il finanziamento delle attività formative oppure procede al recupero totale o parziale dei finanziamenti già concessi. Le relative somme restano a disposizione dei soggetti autorizzati alla somministrazione per ulteriori iniziative formative. Nei casi più gravi, individuati dalla predetta disciplina e previa segnalazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si procede ad una definitiva riduzione delle somme a disposizione dei soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro in misura corrispondente al valore del progetto formativo inizialmente presentato o al valore del progetto formativo rendicontato e finanziato. Tali somme sono destinate al fondo di cui al comma 4.

9. **Trascorsi dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto**, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale può ridurre i contributi di cui ai commi 1 e 2 in relazione alla loro congruità con le finalità dei relativi fondi.

9-bis. Gli interventi di cui al presente articolo trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori assunti per prestazioni di lavoro in somministrazione.

NOTIZIE SUGLI AUTORI

Gabriele Gamberini

ADAPT Research Fellow

Pietro Ichino

Senatore della Repubblica

Michele Tiraboschi

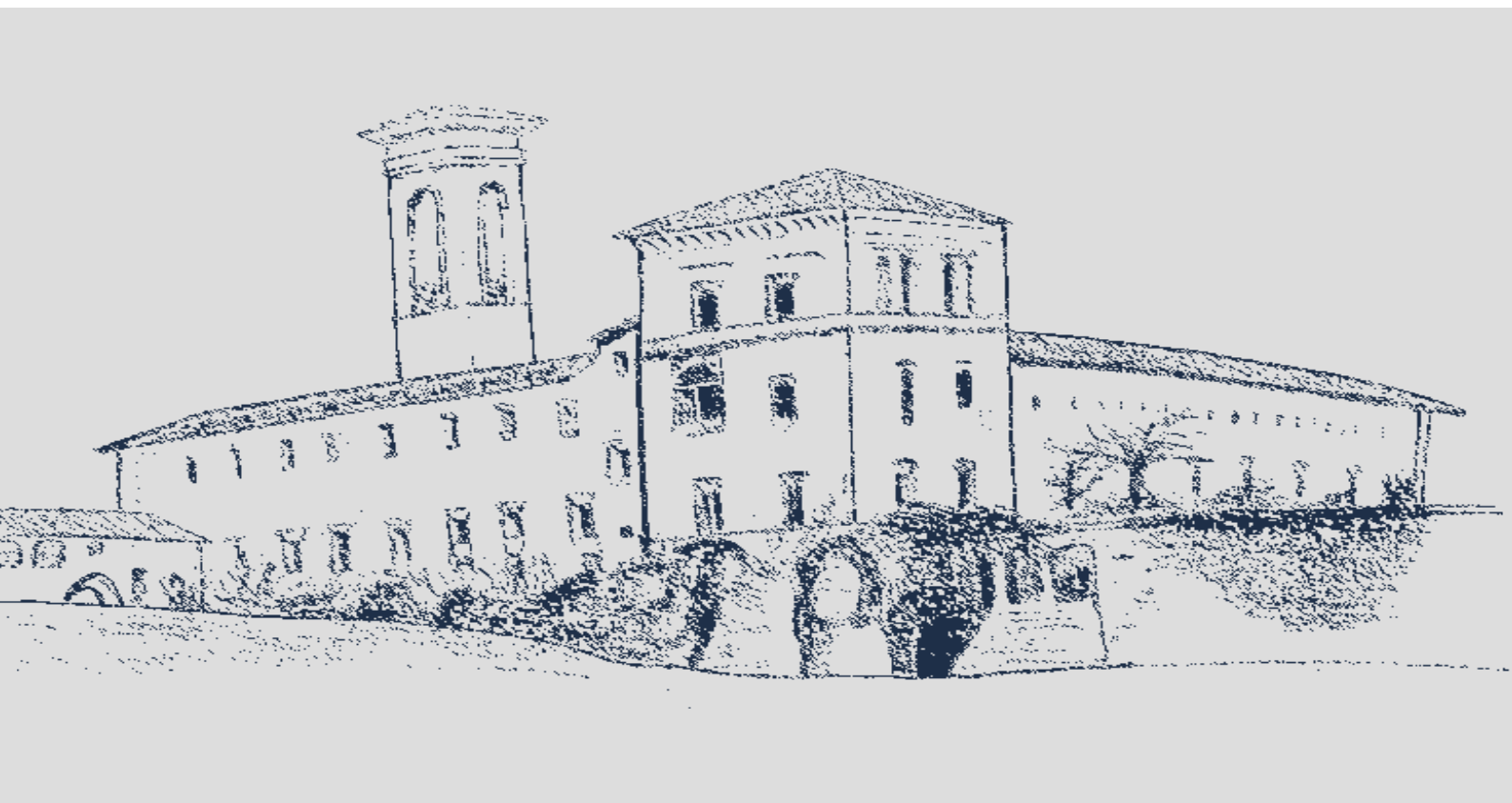
Coordinatore scientifico di ADAPT

SOCI ADAPT

ABI	Confesercenti	Fondirigenti
Adecco Italia	Confimi Impresa	Gi Group
ADHR Group	Confindustria	Gruppo Manutencoop
AgustaWestland	Confindustria Bergamo	KPMG
Aifos	Confindustria Verona	Ifoa
Ailog	Confprofessioni	IKEA Italia Retail
ANCC-Coop	Consorzio formazione&lavoro	INAIL
ANCE	Coopfond-Legacoop nazionale	Isfol
Angem	Cremonini	Italia lavoro
ANINSEI	Dussmann Service	LVH-APA
Anmil Onlus	Ebinter	Manpower
Associazione Industriali della Provincia di Vicenza	Ebiter Taranto	Marelli motori
Assoimprenditori Alto Adige	Electrolux Italia	MCL
Assolavoro	Elior Ristorazione	Micron Technology
Assosistema	Enel	Obiettivo lavoro
Banca Popolare dell'Emilia Romagna	Eni	Poste italiane
Chiesi Farmaceutici	Esselunga	Provincia di Verona
CIA	Farindustria	Quanta
Cimolai	Federalberghi	Randstad Italia
CISL	Federdistribuzione	Sodexo Italia
CISL FP	Federmeccanica	Synergie Italia agenzia per il lavoro
CNA	Fedit	Telecom Italia
CNA pensionati	FILCA-CISL	Trenkwalder
Coldiretti	Fincantieri	UGL
Confagricoltura	FIPE	UIL
Confartigianato	FISASCAT-CISL	Umana
Confcommercio	FLAEI-CISL	Unindustria Treviso
Confcooperative	Fondazione CRUI	Union Labor
	Fondazione studi consulenti del lavoro	

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro



ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS