

SCHEDE DI SINTESI DISEGNI DI LEGGE IN MATERIA DI LICENZIAMENTI

di Stefano Salvato

► Progetto di legge n. 2224 Wilde, 13 marzo 1997

● Modifica articolo 2, comma 1, legge 11 maggio 1990, n. 108.

Limitazione della tutela obbligatoria ai datori di lavoro che occupano + di 5 dipendenti e fino a 15.

● Modifica articolo 8, legge 15 luglio 1966, n. 604.

Nel caso di licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo, l'ammontare dell'indennità varia a seconda della dimensione dell'azienda:

- da 6 a 9 dipendenti, 1 mensilità;
- da 10 a 12 dipendenti, 2 mensilità;
- da 13 a 15 dipendenti 3 mensilità.

● Campo di applicazione.

La disciplina non trova applicazione nei confronti dei lavoratori con un'anzianità di servizio inferiore a 2 anni.

► Progetto di legge n. 6830 Martinat + altri, 2 marzo 2000

(di identico contenuto è il Progetto di legge n. 682 Martinat, 11 giugno 2001)

● Abrogazione articolo 18, legge 20 maggio 1970, n. 300.

● Preavviso di licenziamento.

I datori di lavoro con + di 35 dipendenti hanno l'obbligo di dare un preavviso della durata non inferiore a 6 mesi. Sono fatte salve le disposizioni contrattuali più favorevoli al lavoratore.

Lo stesso vale per i datori che nell'ambito dello stesso comune occupano + di 30 dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, ed in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze + di 60 lavoratori.

● Indennità di disoccupazione.

L'erogazione dell'indennità di disoccupazione viene estesa ai lavoratori di tutti i settori produttivi, nella misura stabilita per i lavoratori dell'industria.

Obbligo per il lavoratore:

- ad accettare le offerte di lavoro eventualmente proposte;
- a partecipazione ad iniziative di riqualificazione professionale e ad aderire ai piani di reinserimento individuali eventualmente proposti.

L'indennità cessa di essere corrisposta nel caso di assunzione lavorativa che comporti una retribuzione superiore all'ammontare dell'indennità.

La misura ed i periodi di erogazione dell'indennità di disoccupazione sono così determinati:

- per i primi 6 mesi successivi al licenziamento l'indennità è pari all'80% dell'ultima retribuzione;
- per i 6 mesi successivi l'indennità è pari al 60% per cento dell'ultima retribuzione;
- per gli ulteriori 12 mesi successivi l'indennità è pari al 40 % dell'ultima retribuzione.

► **Progetto di legge n. 6835 Treu + altri, 3 marzo 2000**

● **Modifica articolo 18, legge 20 maggio 1970, n. 300.**

Licenziamenti individuali.

- Fino a 15 dipendenti.

In assenza di giusta causa o di giustificato motivo ovvero in caso di inefficacia del licenziamento per vizi di forma o procedurali, il giudice può disporre la riassunzione o, in mancanza, il versamento di un'indennità (sulla base dei criteri di cui all'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e di quelli fissati dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale).

- Più di 15 dipendenti.

In assenza di giusta causa o di giustificato motivo ovvero in caso di inefficacia del licenziamento per vizi di forma o procedurali, il giudice può disporre la riassunzione o, in mancanza, il versamento di un'indennità (sulla base di criteri indicati dai contratti collettivi nazionali ovvero, in assenza di indicazioni contrattuali, sulla base delle misure di cui all'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, con la duplicazione dei limiti previsti dallo stesso articolo).

Il giudice può in alternativa ordinare la reintegrazione con l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere un'indennità che, anche sulla base di criteri eventualmente forniti dai contratti collettivi, tenga conto delle retribuzioni non percepite dal lavoratore fino al momento della effettiva reintegrazione.

Licenziamenti collettivi.

Le disposizioni precedenti trovano applicazione anche riguardo al recesso di cui agli articoli 4, comma 9, e 5, comma 3, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

● **Modifica articolo 3, legge 11 maggio 1990, n. 108.**

Licenziamenti discriminatori.

Il giudice, ove accerti il carattere discriminatorio del licenziamento ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ovvero la violazione del divieto di licenziamento delle lavoratrici madri di cui all'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e del divieto di licenziamento per causa di matrimonio di cui agli articoli 1 e 2 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, ordina la reintegrazione, condannando il datore di lavoro al risarcimento del danno commisurandolo alla retribuzione globale di fatto che sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione

globale

di

fatto.

● **Campo di applicazione.**

I criteri di cui agli articoli 10 e 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, ed agli articoli 2 e 4 della legge 11 maggio 1990, n. 108, restano confermati.

● **Ricollocazione lavoratori.**

I fondi istituiti da contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ai fini di favorire mediante adeguati programmi di riqualificazione professionale la ricollocazione dei lavoratori interessati da provvedimenti di licenziamento ed eventualmente per la mutualizzazione degli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge possono stipulare specifiche convenzioni ai fini dell'effettuazione dei predetti programmi.

Le indennità previste in relazione alla partecipazione ai programmi di cui al comma 1 del presente articolo possono essere dedotte da quelle dovute ai sensi del comma 3 dell'articolo 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108, e del comma 1 dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituiti dalla presente legge.

► **Progetto di legge n. 4609 Tarolli, 12 maggio 2000**

● **Abrogazione articolo 18, legge 20 maggio 1970, n. 300.**

● **Modifica articolo 8, legge 15 luglio 1966, n. 604.**

Licenziamento individuale.

In assenza di giusta causa o di giustificato motivo, l'ammontare dell'indennità varia a seconda della dimensione dell'azienda:

- fino a 15 dipendenti, da un minimo di 2,5 mensilità ad un massimo di 6;
- da 16 a 100 dipendenti, da un minimo di 5 mensilità ad un massimo di 15;
- oltre 100 dipendenti, da un minimo di 10 mensilità ad un massimo di 20.

L'indennità è determinata avuto riguardo alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio, al comportamento e alle condizioni delle parti.

L'indennità nella misura minima va comunque corrisposta al lavoratore in caso di licenziamento per gmo.

I contratti collettivi possono prevedere clausole di miglior favore.

Licenziamento discriminatorio.

E' prevista la reintegra oltre alla corresponsione di un'indennità risarcitoria nel caso di:

- il licenziamento discriminatorio articolo 15 legge 20 maggio 1970, n. 300;
- il licenziamento in caso di malattia o di maternità (articolo 2110 c.c. e articolo 2 legge 30 dicembre 1971, n. 1204);
- il licenziamento della lavoratrice in concomitanza con il matrimonio (articoli 1 e 2 legge 9 gennaio 1963, n. 7);
- il licenziamento del portatore di handicap assunto ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68.

● **Campo di applicazione.**

Le disposizioni non si applicano nei confronti dei lavoratori che abbiano compiuto il 50° anno di età, fino al raggiungimento dei requisiti minimi pensionistici.

E' prevista l'istituzione di un Fondo destinato al finanziamento dei programmi regionali per la riqualificazione e la riconversione professionale dei lavoratori licenziati.

► **Progetto di legge n. 1534 Debenedetti + altri, 25 giugno 2002**

(di identico contenuto è il Progetto di legge n. 2975 Di Teodoro + altri, 8 luglio 2002, così come il Progetto di legge n. 1682 Poretti + altri, 15 luglio 2009, che non contiene, però, una delega al Governo per l'istituzione del sussidio di disoccupazione)

- **Abrogazione articoli 1,2,3,5,6,7,8,9,10,11,12,13, legge 15 luglio 1966, n. 604.**
- **Abrogazione articolo 18, legge 20 maggio 1970, n. 300.**
- **Abrogazione legge 11 maggio 1990, n. 108.**
- **Abrogazione articolo 5, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223.**

Licenziamento non disciplinare.

- Obbligo di preavviso pari a tanti mesi quanti sono gli anni di anzianità di servizio, in ogni caso non inferiori a 6 e non superiori a 12.
- Il lavoratore può optare per la cessazione immediata con incremento dell'indennità di licenziamento.
- Nel caso di soppressione del posto con riduzione dell'organico il datore ha facoltà di esonerare il lavoratore dalla prestazione dopo il 1° mese del preavviso. In tal caso è dovuta un'indennità sostitutiva pari a tanti dodicesimi della retribuzione lorda complessiva dell'ultimo anno quanti sono i mesi del periodo residuo di preavviso.
- Il periodo di preavviso è dimezzato nel caso: di collaborazioni ex articolo 409 c.p.c.; per i datori con – di 16 dipendenti; per i lavoratori in possesso dei requisiti per il pensionamento di anzianità o di vecchiaia.
- Al lavoratore è dovuta un'indennità di licenziamento pari a tanti dodicesimi della retribuzione lorda complessiva dell'ultimo anno quanti sono gli anni di anzianità, aumentati di 6 e diminuiti del numero di mesi di preavviso spettanti ed effettivamente goduti e del numero di mensilità di indennità sostitutiva del preavviso.
- Ai fini del calcolo dell'indennità non è computata la parte di retribuzione lorda annua eccedente i 30.987,41 €.
- L'indennità di licenziamento è dimezzata per le collaborazioni ex art. 409 c.p.c. e per i datori con – di 16 dipendenti.
- L'indennità non è dovuta nel caso di licenziamento del lavoratore in prova e per i lavoratori in possesso dei requisiti per il pensionamento di anzianità o di vecchiaia.

Licenziamento disciplinare.

- Il periodo di preavviso e l'indennità sono ridotti in proporzione della gravità dell'inadempimento e sono esclusi nel caso di inadempimento tale da giustificare il recesso ad nutum.

Licenziamento discriminatorio.

- E' prevista la reintegra oltre alla corresponsione di un'indennità risarcitoria nel caso di:
- il licenziamento discriminatorio articolo 15 legge 20 maggio 1970, n. 300;

- il licenziamento in caso di malattia o di maternità (articolo 2110 c.c. e articolo 54 decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151);
- il licenziamento della lavoratrice in concomitanza con il matrimonio (articoli 1 e 2 legge 9 gennaio 1963, n. 7).

Licenziamento collettivo.

E' prevista la medesima disciplina per il licenziamento per riduzione del personale ex artt. 4 e 24 legge 23 luglio 1991, n. 223.

L'indennità di licenziamento si riduce di un importo pari alla retribuzione lorda percepita dal lavoratore durante la procedura di esame congiunto in sede sindacale e amministrativa e dell'ulteriore importo pari al contributo eventualmente dovuto dal datore all'istituto previdenziale.

● **Campo di applicazione.**

E' escluso dalla disciplina limitativa dei licenziamenti:

- il rapporto di lavoro domestico (legge 2 aprile 1958, n. 339);
- il rapporto di lavoro a domicilio (legge 18 dicembre 1973, n. 877);
- il rapporto di lavoro sportivo (legge 23 marzo 1981, n. 91).

Per l'istituzione di un sussidio di disoccupazione, è prevista una delega al Governo.

► **Progetto di legge n. 3914 Agostini + altri, 16 aprile 2003**
(di identico contenuto è il Progetto di legge n. 2209 Pizzinato + altri, 16 aprile 2003)

- **Abrogazione articolo 2, comma 1, e articolo 4 legge 11 maggio 1990, n. 108.**
- **Abrogazione articolo 8 legge 15 luglio 1966, n. 604.**
- **Modifica articolo 18, legge 20 maggio 1970, n. 300.**

Licenziamenti individuali.

E' soppresso il riferimento al limite dimensionale del datore di lavoro (+ di 15 dipendenti e + di 5 se imprenditore agricolo).

E' fatto salvo al lavoratore reintegrato optare per l'indennità sostitutiva (15 mensilità).

Il datore con non + di 15 dipendenti può con ricorso, al medesimo giudice che ha ordinato la reintegra, chiedere di sostituire questa con un risarcimento per equivalente della perdita del posto di lavoro.

L'istanza comporta la rinuncia all'impugnazione della sentenza di 1° grado.

L'importo del risarcimento è determinato nel contraddittorio tra le parti, avendo riguardo all'età, al sesso, alla qualifica professionale, al livello di scolarità, alle condizioni del mercato del lavoro locale e ad ogni altra circostanza incidente sulla probabilità e sui tempi di reperimento di nuova occupazione, nonché alle conseguenze sulle condizioni personali e familiari del lavoratore.

In ogni caso il risarcimento non può essere inferiore alle 15 mensilità e superiore alle 24 (se il datore con riferimento all'ultimo periodo di imposta ha dichiarato un fatturato inferiore a 350.000 €).

Licenziamenti discriminatori.

E' prevista la reintegra oltre alla corresponsione di un'indennità risarcitoria nel caso di licenziamento discriminatorio, che è sempre nullo.

● **Campo di applicazione.**

L'articolo 18 non trova applicazione:

- per i rapporti di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 339 (lavoro domestico);
- per i lavoratori ultrasessantenni che hanno maturato almeno 40 anni di pensione di anzianità.

● **Modifica articolo 3, legge 15 luglio 1966, n. 604.**

Il licenziamento per gmo è subordinato al preventivo ricorso a contratti di solidarietà, a sospensioni con integrazioni salariali o ad altri istituti previsti dalla legge o dal contratto collettivo che consentano l'eliminazione temporanea dell'esubero con conservazione del rapporto.

► **Progetto di legge n. 2217 Ripamonti + altri, 18 aprile 2003**

● **Abrogazione articolo 2, comma 1, e articolo 4 legge 11 maggio 1990, n. 108.**

● **Modifica articolo 18, legge 20 maggio 1970, n. 300.**

Licenziamenti individuali.

E' ridotto il limite dimensionale del datore di lavoro a + di 5 dipendenti.

E' fatto salvo al lavoratore reintegrato optare per l'indennità sostitutiva (15 mensilità).

Il datore con non + di 5 dipendenti può con ricorso, al medesimo giudice che ha ordinato la reintegra, chiedere di sostituire questa con un risarcimento per equivalente della perdita del posto di lavoro.

L'istanza comporta la rinuncia all'impugnazione della sentenza di 1° grado.

Con il pagamento della somma liquidata dal giudice, aumentata dell'indennità di mancato preavviso, il rapporto si estingue e l'ordine di reintegra non produce effetti.

Licenziamenti discriminatori.

E' prevista la reintegra oltre alla corresponsione di un'indennità risarcitoria nel caso di licenziamento discriminatorio, che è sempre nullo.

● **Campo di applicazione.**

L'articolo 18 non trova applicazione:

- per i rapporti di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 339 (lavoro domestico);
- per i lavoratori ultrasessantenni che hanno maturato almeno 40 anni di pensione di anzianità.

● **Modifica articolo 8, legge 15 luglio 1966, n. 604.**

Nelle piccole imprese, in caso di licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo, l'ammontare del danno è determinato dal giudice avendo riguardo all'età, al sesso, alla qualifica professionale, al livello di scolarità, alle condizioni del mercato del lavoro locale e ad ogni altra circostanza incidente sulla probabilità e sui tempi di reperimento di nuova occupazione, nonché alle conseguenze sulle condizioni personali e familiari del lavoratore.

In ogni caso il risarcimento non può essere inferiore alle 5 mensilità e superiore alle 15 (se il datore con riferimento all'ultimo esercizio annuale ha realizzato un fatturato inferiore a 250.000 €).

► **Progetto di legge n. 1873 Ichino + altri, 11 novembre 2009**

● **Modifica articolo 2118 c.c. (Recesso del datore di lavoro o committente).**

Licenziamento disciplinare in tronco o con preavviso per mancanza grave del lavoratore.

In caso di difetto procedurale o di difetto di giustificazione, il giudice, valutate le circostanze, la natura del vizio e il comportamento delle parti, condanna il datore o il committente al risarcimento del danno, oppure alla ricostituzione del rapporto di lavoro, ovvero a entrambe le sanzioni.

- In caso di mancata reintegra il risarcimento del danno non può essere inferiore a 5 mensilità più una per ciascun anno di anzianità di servizio e deve comprendere il mancato preavviso contrattuale.

- In caso di reintegrazione, il risarcimento non può essere superiore all'importo della retribuzione perduta per il periodo tra il licenziamento e la reintegrazione, dedotti i redditi da lavoro di altra fonte.

In caso di ricostituzione del rapporto, ciascuna parte ha facoltà di optare per il pagamento di un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione.

Per le organizzazioni di tendenza e per le unità produttive fino a 15 dipendenti non può essere disposta la ricostituzione del rapporto di lavoro.

Per le unità produttive fino a 15 dipendenti i limiti del risarcimento sono dimezzati.

Licenziamento discriminatorio.

Il giudice dispone la reintegrazione del lavoratore oltre al risarcimento del danno.

Il lavoratore può optare per l'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità.

● **Modifica articolo 2119 c.c. (Licenziamento per motivo economico, tecnico od organizzativo).**

Licenziamenti individuali.

E' previsto un obbligo di preavviso non inferiore a un periodo pari a tanti mesi quanti sono gli anni compiuti di anzianità di servizio, per un massimo di 12 mesi, computandosi l'eventuale precedente rapporto a tempo determinato.

Il lavoratore può optare per la cessazione immediata del rapporto, con conseguente godimento della corrispondente indennità sostitutiva, oppure per la prosecuzione dello stesso, salvo che l'azienda o il reparto abbia cessato del tutto l'attività.

Decorsi 6 mesi dalla comunicazione del licenziamento, il datore ha, in ogni caso la facoltà di esonerare il lavoratore alla prestazione, corrispondendo la retribuzione corrispondente al preavviso non lavorato.

Al momento della cessazione è dovuta al lavoratore (in aggiunta a quanto è oggetto del contratto di ricollocazione) 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, computandosi l'eventuale precedente rapporto a tempo determinato, diminuita della retribuzione corrispondente al preavviso.

Nel caso di organizzazioni di tendenza o di unità produttive fino a 15 dipendenti l'indennità di licenziamento e il periodo di preavviso minimo sono dimezzati.

L'indennità è ridotta ad $\frac{1}{4}$ di mensilità per ogni anno di anzianità, con un massimo di 2 mensilità, nel caso di licenziamento del lavoratore in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia.

Licenziamento discriminatorio.

Il licenziamento motivato da esigenze oggettive di un lavoratore con 20 anni di anzianità, che non abbia maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia, si presume dettato da ragioni discriminatorie, salvo che il datore non provi il giustificato motivo economico, tecnico od organizzativo.

Licenziamenti collettivi.

Per il datore con + di 15 dipendenti nell'ambito della stessa provincia è fatto obbligo, quando il numero dei licenziamenti per motivi economici od organizzativi è superiore a 4 nell'arco di 120 giorni, di applicare la procedura di informazione e di esame congiunto in sede sindacale ed amministrativa prevista dalle direttive comunitarie. Gli avvisi e le informazioni vanno comunicati, in sede sindacale, alle RSA e alle OO.SS. territoriali, ed in sede amministrativa alle DPL ovvero alle DR.

● **Modifica articolo 2120 c.c. (Assistenza nel mercato del lavoro al lavoratore licenziato).**

Per le imprese con più di 15 dipendenti e per il lavoratore con 2 anni di anzianità di servizio.

Nel caso di licenziamento per motivi economici e nel caso di licenziamento disciplinare illegittimo, per il quale non è stata disposta la reintegra, tra il datore di lavoro e il lavoratore si instaura un rapporto denominato "contratto di ricollocazione".

Il datore di lavoro è obbligato a sue spese, per la parte non coperta dall'assistenza statale o regionale, a:

- corrispondere un trattamento complementare per il periodo di disoccupazione effettiva ed involontaria, il cui ammontare complessivo sarà pari al 90% dell'ultima retribuzione per il 1° anno; all'80% dell'ultima retribuzione per il 2° anno; al 70% dell'ultima retribuzione per il 3° anno (la durata minima del trattamento di disoccupazione è pari alla durata del rapporto di lavoro che lo ha preceduto, dedotto il primo anno, con il limite di tre anni);
- garantire l'assistenza nella ricerca di nuova occupazione;
- predisporre iniziative di formazione e riqualificazione professionale.

Per il lavoratore con meno di 2 anni di anzianità di servizio non compete il trattamento economico complementare.

Il lavoratore è obbligato a:

- porsi a disposizione dell'organo deputato all'erogazione del trattamento economico e delle iniziative formative, il quale potrà svolgere un potere direttivo e di controllo.

Il lavoratore potrà rifiutare il contratto di ricollocazione o recedere dallo stesso, anche senza preavviso.

Il datore o l'agenzia potrà recedere dal contratto:

- se è cessato lo stato di disoccupazione;
- nel caso di rifiuto ingiustificato del lavoratore ad un'opportunità di lavoro o ad un'iniziativa formativa o di riqualificazione
- nel caso di inadempimento del lavoratore all'obbligo di disponibilità o nel caso di sottrazione al potere direttivo e di controllo.

► Progetto di legge delega al Governo per la predisposizione di uno Statuto dei lavori

- Al fine di incoraggiare una maggiore propensione ad assumere e un migliore adattamento tra le esigenze del lavoro e quelle della impresa, il Governo è delegato a emanare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, uno o più decreti legislativi contenenti disposizioni, anche di carattere innovativo, volte alla redazione di un testo unico della normativa in materia di lavoro denominato Statuto dei lavori.

- La delega deve essere esercitata in conformità agli obblighi derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro e nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- razionalizzazione e semplificazione con l'obiettivo di ridurre almeno del 50 per cento la normativa vigente anche mediante abrogazione delle normative risalenti nel tempo, prevedendo un nuovo regime di sanzioni, in particolare di tipo premiale, che tengano conto della natura sostanziale o formale della violazione e favoriscano la immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita;

- identificazione di un nucleo di diritti universali e indisponibili, di rilevanza costituzionale e coerenti con la Carta dei diritti fondamentali della Unione Europea, applicabili a tutti i rapporti di lavoro dipendente e alle collaborazioni a progetto rese in regime di sostanziale mono-committenza;

- conseguente identificazione della rimanente area di tutele con possibilità per la contrattazione collettiva di una loro modulazione e promozione nei settori, nelle aziende e nei territori, anche in deroga alle norme di legge, valorizzando il ruolo e le funzioni degli organismi bilaterali. Nell'esercizio di questa capacità la contrattazione collettiva tiene conto, in particolare, dei seguenti indici:

- andamento economico della impresa, del territorio o del settore di riferimento con particolare riguardo alle crisi aziendali e occupazionali, all'avvio di nuove attività, alla realizzazione di significativi investimenti e ai più generali obiettivi di incremento della competitività e di emersione del lavoro nero e irregolare;

- caratteristiche e tipologia del datore di lavoro anche con riferimento a parametri dimensionali della impresa non legati al solo numero dei dipendenti;

- caratteristiche del lavoratore con specifico riferimento alla anzianità continuativa di servizio, alla professionalità o alla appartenenza a gruppi svantaggiati;

- modalità di esecuzione della attività lavorativa autonoma e coordinata con un solo committente, con particolare riferimento all'impegno temporale e al grado di autonomia del lavoratore;

- finalità del contratto con riferimento alla valenza formativa o di inserimento al lavoro.

- riordino della regolazione delle tutele nel mercato del lavoro con riferimento ai servizi di orientamento e collocamento al lavoro e ad attività di formazione secondo percorsi per competenze in ambiente produttivo, certificabili negli esiti, coerenti con i fabbisogni professionali rilevati;
- estensione, su base volontaria od obbligatoria e mediante contribuzioni corrispondenti alle prestazioni, degli ammortizzatori sociali senza oneri aggiuntivi di finanza pubblica.
- I principi e criteri direttivi di cui al comma 2 potranno essere integrati da un avviso comune reso al Governo dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative su scala nazionale entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Stefano Salvato

Avvocato del Foro di Roma – Studio Legale Labour Lawyers