

# **Progettare per modernizzare**

(introduzione alla documentazione progettuale raccolta in  
T. Treu, Politiche del lavoro, il Mulino, 2001)

di MARCO BIAGI

*Il mercato e l'organizzazione del lavoro si stanno evolvendo con una velocità sconosciuta sino a un recente passato: non altrettanto avviene per la regolazione dei rapporti di lavoro. In Europa stiamo vivendo una trasformazione epocale che in altri continenti (America, Asia, Oceania) conosce stadi di sviluppo (e di regolamentazione giuridica) più avanzati che segnano, almeno in alcuni Paesi, il passaggio definitivo dalla "vecchia" alla "nuova" economia, e cioè la transizione tra un sistema socio-economico di tipo "industrialista" ad uno nuovo fondato sulle "conoscenze" e sulle "informazioni". Per contro, il modello regolativo dei rapporti di lavoro ancor oggi utilizzato in Italia e, seppur con diversi adattamenti, in Europa, non pare più in grado di cogliere e governare le trasformazioni in atto.*

*A livello comunitario una reazione a questi cambiamenti epocali, per quanto parziale e graduale, c'è stata. Il progressivo consolidamento della esperienza di coordinamento delle politiche occupazionali avviato con il c.d. "processo di Lussemburgo" è indubbiamente frutto della lungimiranza con cui le istituzioni comunitarie hanno saputo sollecitare l'adozione di una strategia di complessiva modernizzazione dei mercati del lavoro senza per questo sacrificare le caratteristiche solidaristiche del modello sociale europeo. Il che significa produrre più posti di lavoro ma di buona qualità.*

*L'Italia, tuttavia, ha finora reagito in modo sufficiente a questa sollecitazione proveniente dal livello comunitario. Le misure volte a favorire l'occupabilità e le pari opportunità nell'accesso al mercato del lavoro hanno sino ad oggi prodotto significativi ma non sufficienti risultati soprattutto a causa della tradizionale impostazione del nostro diritto del lavoro che privilegia la tutela del lavoratore nel rapporto più che nel mercato, tutelando chi ha già un lavoro rispetto a chi non lo ha o lo ha perso. La modernizzazione del mercato del lavoro italiano è finora consistita nell'introduzione del lavoro interinale, nell'incentivazione al part-time, oltre che nella riforma del collocamento e nella maggiore flessibilizzazione dei regimi di orario di lavoro, misure contenute nella «legge Treu» del 1997. Nel confronto con le misure di modernizzazione introdotte dai Paesi dell'Europa settentrionale, l'Italia sconta un ritardo evidente quanto preoccupante. Il dialogo sociale non sembra da solo in grado di imprimere la necessaria forza propulsiva al processo riformatore necessario. La recente vicenda della trasposizione della direttiva comunitaria sul contratto a tempo determinato ha rivelato profonde divisioni fra i sindacati, ma anche tra le associazioni imprenditoriali.*

*Contrariamente a quanto si è soliti pensare, per dare corpo a una riforma complessiva del diritto del lavoro italiano non sono certo le idee e la progettualità a mancare. Ciò che invece ancora non è avvenuto, nel nostro Paese, è il superamento di veti e di pregiudiziali ideologiche che rallentano inutilmente, rispetto al processo di evoluzione in atto, le riforme necessarie a evitare fenomeni di destrutturazione e deregolamentazione strisciante del mercato del lavoro: fenomeni che, a loro volta, rappresentano al tempo stesso causa ed effetto di una fiorente economia sommersa di dimensioni addirittura due o tre volte superiori a quella presente negli Paesi industrializzati.*

*E' anche per il desiderio di dimostrare che non mancano idee semplici ed efficaci per promuovere le necessarie riforme del diritto del lavoro — unitamente alla intenzione di saldare, seppure solo parzialmente, un debito personale di riconoscenza che va ben al di là dei rapporti professionali e accademici — che ho accettato con entusiasmo l'invito rivoltomi da Tiziano Treu di raccogliere e ordinare i principali progetti di modernizzazione del mercato del lavoro italiano che hanno segnato il suo passaggio da attento studioso al ruolo di protagonista delle politiche del lavoro. Quello stesso entusiasmo con cui ho di volta in volta accettato, in tempi e forme diverse, gli inviti di Tiziano — vere e proprie lusinghe, almeno per chi crede nella necessità di modernizzare il mercato del lavoro secondo indirizzi di pragmaticità e di efficacia coerenti con le indicazioni europee — di prendere parte attiva nella messa a punto di una strategia di aggiornamento dei principali capitoli che compongono il nostro diritto del lavoro.*

*Una esperienza davvero affascinante e irripetibile, connotata da importanti successi (come nel caso della Legge 24 giugno 1997, n. 196, sulla incentivazione della occupazione), ma anche da inevitabili compromessi (come nel caso della disciplina del lavoro del socio di cooperativa) e talvolta persino da amare delusioni (come nel caso della vicenda della proposta di legge sulle 35 ore, che ha condotto alla prematura conclusione della esperienza di Governo della coalizione guidata da Romano Prodi). Molti materiali qui raccolti (dallo «Statuto dei lavori», alla agenzia sulle relazioni industriali al progetto sui licenziamenti e a quello sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali) sono tuttora validi ed è auspicabile che il dialogo politico fra maggioranza e opposizione ne possa usufruire nel corso della legislatur appena iniziata.*

*Una esperienza che, al di là degli sbocchi operativi più o meno felici, ha peraltro contribuito a cementare importanti rapporti umani e che ha visto collaborare, nella condivisione di un complesso disegno riformatore del diritto del lavoro italiano, ben tre diverse generazioni di giuslavoristi: oltre a Tiziano e al sottoscritto ha preso parte*

*all'avventura anche Michele Tiraboschi, che qui intendo pubblicamente ringraziare, anche a nome di Tiziano Treu, per il supporto organizzativo e progettuale sempre generoso e acuto nello stesso tempo.*

\* \* \* \* \*

1. *Di seguito vengono pubblicati, come detto, solo alcuni dei principali progetti riformatori del diritto del lavoro italiano coltivati da Tiziano Treu. Altri, non meno importanti, sono già apparsi in alcune delle principali riviste di diritto del lavoro. Mi riferisco, in particolare, alla «Bozza di Testo Unico della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro» (in *Dir. Rel. Ind.*, 1998, n.2), in cui si cercava di coniugare chiarezza e semplicità del dato normativo, da un lato, e uso della tecnica promozionale della norma incentivo, dall'altro lato, nonché ai «Lineamenti per una riforma dello Stato sociale» (apparsi sulla *Riv. Giur. Lav.*, 1997). Sulle politiche per l'occupazione ricordo anche «1997: un anno di politiche del lavoro» (in *Lav. Dir.*, 1997, n. 2). Si è invece ritenuto opportuno proporre al lettore il progetto di legge per uno «Statuto dei lavori» nella sua interezza, non solo perché rappresenta probabilmente il tentativo di maggiore respiro del progetto di riforma complessiva del diritto del lavoro a cui Tiziano Treu ha messo mano, ma in quanto si tratta di un testo sino a oggi pubblicato solo parzialmente e in forme largamente inadeguate, che non consentono probabilmente di apprezzarne la complessità e la coerenza interna (in *Dir. Rel. Ind.*, 1999, pp. 271-285, è infatti apparsa solamente una versione sintetica del progetto originario, elaborata dai tecnici del Ministero del lavoro nella speranza che ciò facilitasse il superamento delle difficoltà incontrate nella adozione formale del progetto da parte del Governo. Per l'impianto teorico e metodologico dello Statuto si rinvia invece ai Quaderni di *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1998, pp. 347-373).*

2. *Il materiale raccolto si apre con la pubblicazione del progetto di liberalizzazione del mercato del lavoro del Governo Dini risalente al 1995 (su cui v. Treu, *Le politiche del lavoro del Governo italiano*, in Biagi, Suwa (a cura di), *Studi in onore di K. Yamaguchi*, Milano, 1996, pp. 139-161). Si tratta di una linea di intervento che riflette efficacemente le indicazioni di politica del lavoro espresse nei «Libro Bianco» di Delors, poi riprese dal Consiglio di Essen della fine del 1994 e successivamente rafforzate nell'ambito della Strategia Europea per l'occupazione (Consiglio di Lussemburgo della fine del 1997).*

*Una ipotesi riformatrice che attraverso non poche difficoltà (e taluni compromessi) ha avuto un importante ma parziale sbocco operativo nel giugno del 1997, con l'approvazione del c.d. pacchetto Treu (Legge 24 giugno 1997, n. 196): una legge che, viste le persistenti difficoltà di decollo della riforma del collocamento (nel Piano Nazionale per l'occupazione del 2001 la riforma del collocamento è indicata a regime addirittura nel 2003-2006!), rappresenta uno dei pochi successi nell'ambito della più volte annunciata, ma sino a oggi mai attuata, modernizzazione del mercato del lavoro italiano. Un successo anche dal punto di vista del coinvolgimento e della valorizzazione dei responsabili del Ministero del lavoro nella elaborazione critica e nella messa a punto del provvedimento, come testimonia il Commentario sul pacchetto Treu che ho avuto modo di curare coordinando un nutrito gruppo di autori appartenenti alla Amministrazione che ha provveduto al lavoro preparatorio dello stesso (cfr. Biagi (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro*, Milano, 1997).*

*La lettura dei disegni di legge del 1995 su mercato del lavoro e flessibilità e sulla riorganizzazione dei servizi per l'impiego consente di cogliere come, in realtà, il processo riformatore di cui oggi si discute fosse chiaramente delineato, almeno in alcuni dei suoi tratti essenziali, già nel lontano 1995. I due disegni di legge pubblicati contengono infatti un mix di misure ad ampio raggio: non solo la legalizzazione del lavoro temporaneo tramite agenzia, la modulazione multi-periodale dell'orario di lavoro, l'abolizione del monopolio pubblico del collocamento e il decentramento dei servizi per l'impiego (misure divenute legge nel 1997), ma anche una proposta di modernizzazione del lavoro a termine e del lavoro a tempo parziale, giunta a maturazione solo recentemente e, in alcuni casi, con l'introduzione di misure alquanto peggiorative (è il caso del lavoro a tempo parziale) rispetto al progetto originario di intervento.*

*Altri provvedimenti contenuti nei due disegni di legge si sono concretizzati solo grazie alla inventiva e alla tenacia di Tiziano. Penso, in particolare, alla introduzione per circolare ministeriale del lavoro a coppia o ripartito come schema contrattuale atipico ex art. 1322, secondo comma, cod. civ.; un provvedimento importante che ha rappresentato una vera novità prima di tutto sul piano del metodo, anticipando per taluni tratti disegni riformatori più ambiziosi come quello dello «Statuto dei lavori». Altre misure contenevano un importante stimolo a superare questioni particolarmente controverse (penso alla delega al Governo per la riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, che ha oramai toccato livelli di inefficienza e ingovernabilità inaccettabili) di cui ancora oggi si discute senza esito stante il loro stretto collegamento con materie che rappresentano ancora oggi dei tabù per il sindacato e per alcuni dei partiti (riforma del sistema di welfare, riforma degli ammortizzatori sociali, flessibilità in uscita ecc.).*

3. *Il secondo blocco di documenti racchiude la parabola dei tentativi di riforma complessiva del diritto del lavoro italiano che va dalla ipotesi originaria di «Statuto dei lavori» al tentativo di sperimentarne i principali esiti applicativi nel campo del lavoro in cooperativa. Una esperienza che solo in parte avrà seguito (con la recente approvazione della disciplina del lavoro in cooperativa) e che si fermò prematuramente con il tentativo — fallito — di salvare la coalizione*

di Governo Prodi con il disegno di legge sulla riduzione dell'orario di lavoro imposto dal partito della Rifondazione comunista.

Si è trattato tuttavia di una esperienza importante — forse la più importante della vicenda politica di Tiziano Treu nel corso della scorsa legislatura. A differenza di quanto si è verificato in altri ordinamenti, nel nostro Paese è stata soprattutto la dottrina che ha cercato di governare la crisi del concetto giuridico di subordinazione. L'opera di adeguamento delle tecniche di tutela del diritto del lavoro ai mutamenti dell'economia e della società, come noto, si è infatti sviluppata su un piano essenzialmente interpretativo e in contraddittorio le con operazioni giurisprudenziali di qualificazione dei rapporti di lavoro. E' altrettanto noto, tuttavia, come l'impegno della dottrina non abbia sin qui condotto a risultati neppure parzialmente appaganti. I tentativi di procedere in via interpretativa alla modulazione e articolazione delle tutele del diritto del lavoro, per quanto condivisibili rispetto ai loro presupposti di politica del diritto, si sono dimostrati alla prova dei fatti privi di una adeguata base giuridica in una mera prospettiva de iure condito, e comunque incapaci di fornire risposte soddisfacenti alla sempre più profonda frattura che, soprattutto nell'area del lavoro debole e precario, si registra tra la norma giuridica e la realtà economico-sociale di riferimento.

L'espansione dell'area dell'atipico — vuoi nel senso della emersione di modelli alternativi al contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, vuoi nel senso della creazione di contratti di lavoro difficilmente riconducibili a un tipo legale e spesso a un modello ammesso dall'ordinamento — pare peraltro sintomatica di una vera e propria disfunzione nei rapporti tra norma di legge e autonomia privata, a cui non si può reagire più con semplici manipolazioni dei tipi contrattuali operate in via meramente interpretativa ovvero in sede (eventuale) di qualificazione giudiziale delle singole fattispecie concrete. E' da queste considerazioni che ha preso le mosse l'elaborazione dello «Statuto dei lavori»: un progetto di cui sono stato incaricato nell'estate del 1997 e che ho portato a termine nei primi mesi del 1998.

Per comprendere le sorti di questo progetto è utile ricordare che i diversi tentativi del Governo di formalizzazione lo «Statuto dei lavori» si sono sviluppati in parallelo, e progressivamente sovrapposti, con il DDL n. 2049, a firma dei senatori Smuraglia, De Luca e altri, intitolato «Norme per la tutela dei lavori atipici», comunicato alla presidenza del Senato il 29 gennaio 1997. Una sovrapposizione che certo non ha giovato a nessuna delle due proposte, ostacolate anzi a vicenda fino poi ad arenarsi nel corso della legislatura.

Il principale merito del DDL n. 2049 è stato quello di avere evidenziato, con un certo anticipo rispetto agli esiti del dibattito dottrinale e sindacale, come una disciplina per via legislativa dell'area dei nuovi lavori fosse ormai improcrastinabile. L'impianto complessivo di questo disegno di legge, tuttavia, solleva numerose perplessità a partire dalla stessa individuazione del suo campo di applicazione: il fenomeno dei nuovi lavori viene trattato come un segmento a se stante del mercato del lavoro e non viene ricollegato alle dinamiche complessive che governano i moderni modi di organizzare il lavoro e di produrre. Il testo licenziato nella scorsa legislatura dalla Commissione lavoro del Senato non costituisce infatti un complessivo progetto di riforma del diritto del lavoro italiano, in quanto è circoscritto alla disciplina dei rapporti di lavoro «atipici». Esso muove infatti dalla idea che, per regolare questa «nuova» realtà economica e sociale, occorra procedere a una meticolosa opera di definizione concettuale della fattispecie, in modo da ridurre i motivi di contenzioso tra le parti, per poi procedere a una sostanziale estensione a questi lavoratori di alcune delle tutele tipiche del lavoro subordinato. Nessun correttivo viene ipotizzato, soprattutto nella direzione della modulazione o articolazione delle tutele, per bilanciare una l'estensione dell'area coperta dalla normativa lavoristica.

Il progetto di «Statuto dei lavori» nasce invece dalla intuizione (cfr. Treu, Intervento, in AA.VV., Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia, Bari, 1997, p. 225), che la questione dei nuovi lavori vada affrontata partendo da un punto di vista diametralmente opposto, e cioè dal presupposto della inutilità di ogni sforzo definitorio di una area contrattuale, per definizione, fluida e mutevole. L'ipotesi di uno «Statuto dei lavori», che in nessun modo ambisce a sostituire lo Statuto dei lavoratori, si proponeva appunto di affrontare la questione «dalla parte delle tutele» piuttosto che dal punto di vista della qualificazione del rapporto, rinunciando a ogni ulteriore intento definitorio di una realtà contrattuale in rapido e continuo mutamento, per predisporre invece un nucleo essenziale (e abbastanza limitato) di norme e di principi inderogabili (soprattutto di specificazione del dettato costituzionale) comuni a tutti i rapporti negoziali che hanno per contenuto il lavoro. Al di sopra di questo nucleo minimo di norme inderogabili si proponeva poi di lasciare ampio spazio alla autonomia collettiva e individuale, ipotizzando una gamma di diritti inderogabili «relativi» e graduati secondo diversi campi di applicazione), disponibili a livello collettivo o anche individuale se concordati nella apposita sede amministrativa. Da qui l'idea della «certificazione» dei rapporti di lavoro. Il progetto, come giustamente ricorda Tiziano Treu nel Capitolo IV di questo libro, non ha ricevuto l'attenzione che meritava ed è sostanzialmente rimasto senza seguito.

La conclusione della passata legislatura ha invece riservato una piacevole sorpresa: all'ultimo momento è stata approvata la «Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore». Attesa da tanti anni, questa riforma era stata negoziata senza successo dalle parti sociali all'inizio della legislatura. Preso atto dell'impossibilità di acquisire un'intesa, il Governo Prodi nominò una Commissione di studio, presieduta da Stefano Zamagni, e della quale ho fatto parte per incarico di Tiziano, che in tre mesi di approfondimenti (e di nuovi incontri con le organizzazioni interessate), preparò un progetto. Dopo tre anni di difficile

navigazione parlamentare, la riforma è stata varata. Non è certo il testo proposto dalla Commissione Zamagni, ma si tratta pur sempre di una riforma modello perché contribuisce a modernizzare — almeno metodologicamente — l'intero diritto del lavoro anticipando alcuni spunti contenuti nel progetto di «Statuto dei lavori».

Innanzitutto si ammette che la stessa prestazione lavorativa (svolta a favore di una cooperativa, in questo caso) possa comportare l'instaurazione di un «rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale» (art.1, 3° comma, della nuova legge). Ciò implica il riconoscimento che una medesima prestazione di lavoro può essere resa a diverso titolo a seconda delle intese raggiunte dalle parti contrattuali. Non solo, ma il legislatore ricorre finalmente ad una formula aperta, ammettendo che si possa lavorare in forma subordinata, autonoma, parasubordinata «o in qualsiasi altra forma». Con questa dizione si supera finalmente il principio del *numerus clausus* nelle tipologie contrattuali lavoristiche. Almeno in cooperativa si potranno concordare le più varie soluzioni negoziali che incontrino il gradimento delle parti. Una ventata di *common law* nel nostro ordinamento: una apertura forse non destinata a rimanere confinata al mondo particolare delle cooperative di produzione e lavoro che comunque oggi escono da questa riforma grandemente avvantaggiate rispetto alle imprese private. Altro che flessibilità: qui abbiamo superato le Colonne d'Ercole del tradizionale diritto del lavoro. E forse molti non se ne sono neppure accorti.

Di grande interesse, in questa prospettiva, è la tecnica di intervento legislativo, assai più attenta alle tutele che alla definizione nominalistica della tipologia contrattuale, secondo la metodologia sottesa alla ipotesi di «Statuto dei lavori». L'art. 2 della riforma impone infatti il rispetto dei principi fondamentali in tema di libertà sindacale e tutela della salute a prescindere da quale forma contrattuale, subordinata, autonoma o altro ancora, assuma l'attività lavorativa protetta. Un minimo comun denominatore inderogabile sopra il quale sarà la contrattazione collettiva a disporre le ulteriori e più intense tutele. Un'impostazione diametralmente opposta rispetto al già menzionato disegno di legge sulle collaborazioni coordinate e continuative approvato dal Senato a metà legislatura ma non confermato dalla Camera dei Deputati che, nel confronto con la metodologia dello «Statuto dei lavori», non è più riuscita a trovare il bandolo della matassa (a favore della ipotesi di «Statuto dei lavori» cfr. l'intervento di Renzo Innocenti, Un progetto politico per la riforma delle regole del lavoro, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, in *Dir. Rel. Ind.*, 1998, p. 307).

Dell'originaria proposta Zamagni alcuni pezzi si sono persi purtroppo per strada. Visto lo stallo della bozza di «Statuto dei lavori» il Governo Prodi aveva proposto di sperimentare proprio nelle cooperative di lavoro il meccanismo della «certificazione», cioè della preventiva validazione (in sede amministrativa o sindacale) delle tipologie contrattuali prescelte, così da evitare il contenzioso successivo sulla qualificazione del rapporto.

4. La brusca battuta di arresto collegata alla vicenda delle 35 ore (ampiamente riepilogata nel Capitolo I di questo libro), che chiude l'esperienza del Governo Prodi e segna il passaggio di Tiziano Treu dal Ministero del lavoro a quello dei Trasporti e della navigazione, non vede il venir meno della sua spinta riformatrice nell'area delle politiche del lavoro.

Innanzitutto va ricordato il tentativo di introdurre nel nostro ordinamento, sulla scorta di alcune importanti esperienze straniere (Australia, Nuova Zelanda, USA, UK), una «Agenzia indipendente per le controversie di lavoro e le relazioni industriali», che avrebbe consentito di garantire una maggiore qualità e un più corretto funzionamento delle relazioni industriali del nostro Paese. Nella ispirazione di questo progetto ha sicuramente giocato l'esperienza di Tiziano nella prima fase della Commissione di garanzia per l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, a conforto dei suoi studi (e delle sue convinzioni) sul ruolo dei «neutrali» nelle relazioni industriali. Ma i Governi D'Alema e Amato si sono dimostrati sordi a questo genere di proposte.

Non più fortunata è stata l'idea di progettare un provvedimento in tema di azionariato dei dipendenti. Lo spunto per questa linea di intervento si trovava nel Patto tra Governo e sindacati sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'integrazione europea del sistema dei trasporti del 23 dicembre 1998. Al punto 4.6. dell'accordo le parti firmatarie avevano infatti convenuto «di far evolvere i sistemi di relazioni sindacali verso modelli di tipo partecipativo con le modalità che saranno previste in sede di contrattazione collettiva, finalizzate a coinvolgere le rappresentanze dei lavoratori sugli indirizzi strategici definiti dalle imprese». A supporto di questa opzione era previsto che «il Ministro dei Trasporti e della Navigazione sottoporrà al Consiglio Nazionale dei Trasporti e della Logistica un apposito provvedimento legislativo di sostegno per favorire la partecipazione azionaria dei dipendenti nelle imprese di trasporti».

Oggetto di una scarsa disciplina codicistica, il tema della partecipazione azionaria dei dipendenti ha sin qui registrato alterne fortune, comparando periodicamente nel dibattito dottrinale, sindacale e politico, senza tuttavia mai concretizzarsi in una disciplina di legge adeguata alla importanza — crescente — del fenomeno. L'estrema indeterminazione del dettato costituzionale, che certo non contribuisce alla soluzione dei principali nodi pratici e teorici dell'azionariato dei dipendenti, riflette, come noto, un radicato dissenso tra le maggiori correnti costituzionali circa il modo di concepire la partecipazione tra capitale e lavoro nell'impresa: dissenso che non si è mai dissolto e che anzi, quantunque non si sia tradotto in una palese opposizione, ha per lungo tempo caratterizzato la cultura e la ideologia del sindacato e dei principali partiti politici facendo in questo modo della «democrazia economica» uno dei temi più travagliati e ambigui nel confronto tra gli attori del sistema di relazioni industriali italiano. L'insufficienza del dettato codicistico, per contro, è stata più volte sottolineata dalla dottrina — sia commercialistica sia giuslavoristica —

che si è confrontata con le disposizioni contenute negli articoli 2349 e 2441 del Codice Civile: è infatti opinione concorde che il coinvolgimento dei lavoratori nel capitale azionario, pur potendo già essere avviato alla stregua della normativa vigente, per diffondersi in modo socialmente rilevante, ed essere così significativo anche al fine di migliorare il clima partecipativo delle relazioni industriali, necessiti sia di incentivi (soprattutto di ordine fiscale, parafiscale e creditizio) sia di regole giuridiche certe e trasparenti.

Non sono mancati invero, ancora recentemente, articolati progetti di riforma del quadro legale e autorevoli prese di posizione che, unitamente al rinvigorire del dibattito dottrinale, testimoniano, pur nella varietà di prospettive e orientamenti, il rinnovato interesse verso la partecipazione economica dei dipendenti e, segnatamente, verso la partecipazione azionaria. Lo stesso legislatore, del resto, ha contribuito a rilanciare l'idea di un più esteso ricorso all'azionariato dei dipendenti. Il nuovo testo dell'articolo 48, comma 2, del Testo Unico Imposte sui Redditi, come modificato dall'articolo 3, comma 1, del Decreto Legislativo n. 314/1997, ha introdotto una disciplina di particolare favore sotto il profilo fiscale per le società che emettono nuove azioni a favore dei propri dipendenti. Successivamente, attraverso l'esercizio della delega sulla riforma dei mercati finanziari e delle società quotate (D.Lgs. n. 58/1998), è stata confermata questa opzione di favore verso l'accesso dei dipendenti al capitale azionario, introducendo una disciplina di sostegno per le società aventi azioni quotate, al fine di favorire i c.d. piani di stock options e cioè la attribuzione del diritto a sottoscrivere azioni da parte dei lavoratori.

E' sin qui mancata, tuttavia, una disciplina organica della fattispecie che, sulla scorta di quanto da tempo sollecitato in sede comunitaria, conducesse a una regolamentazione di sostegno in grado di sciogliere i principali nodi di una materia tanto controversa quanto complessa. L'articolato normativo qui di seguito pubblicato si proponeva appunto di colmare questa lacuna, ben oltre il settore dei trasporti, rappresentando al tempo stesso un primo contributo per onorare l'impegno sottoscritto dal Governo nel dicembre del 1998. A questo progetto è legato peraltro anche un ricordo affettivo: è questo infatti l'ultimo lavoro che io e Tiziano abbiamo discusso e condiviso con il mai dimenticato amico Massimo D'Antona.

5. Del progetto riformatore di Tiziano Treu, come visto, molto è stato fatto, ma molto resta ancora da fare: la passione e la spinta verso la modernizzazione del mercato del lavoro italiano non si sono certo spente con l'uscita dalla compagine di governo, ma semmai si sono rinvigorite nella convinzione che il materiale sin qui elaborato si inserisce in un percorso innovatore che va ben al di là delle appartenenze politiche. La pubblicazione dei documenti qui raccolti può infatti costituire un laboratorio progettuale, per le riforme che restano ancora da intraprendere, per chiunque voglia completare la modernizzazione del mercato del lavoro secondo indirizzi di flessibilità e di efficacia coerenti con le indicazioni europee.

Delle più recenti proposte formulate da Tiziano Treu due questioni meritano particolare attenzione nella prospettiva della qualità del nostro sistema di relazioni industriali: il miglioramento della efficacia delle regole che governano oggi il conflitto e la controversa questione della flessibilità in uscita. Sul primo versante la proposta di Tiziano è nel senso del potenziamento degli strumenti di conciliazione e di prevenzione del conflitto (v. la «Proposta di legge di modifica della legge 83/2000, sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi essenziali»). Sul secondo l'indicazione è quella di mettere mano con coraggio a una sostanziale riformulazione della disciplina legislativa dei licenziamenti, al fine di favorire soluzioni delle controversie generate da provvedimenti di licenziamento maggiormente rispondenti alle specificità delle situazioni che accompagnano tali controversie e ad ampliare il ruolo della contrattazione collettiva e delle forme stragiudiziali di composizione delle controversie e, in particolare, dell'arbitrato. Il tutto nella convinzione che autonomia collettiva e arbitrato costituiscano — di per sé considerate nelle loro strutturali caratteristiche e ancor di più se configurate come parti di un più ampio sistema normativo — fonti di regolazione e modalità di trattazione del contenzioso coerenti con la predetta finalità (v. il «Disegno di legge sulla disciplina dei licenziamenti»). Due indicazioni coraggiose e non prive di quel pragmatismo che ha sempre accompagnato Tiziano Treu già nella sua attività di studioso del diritto del lavoro e delle relazioni industriali e che è giunto il momento di rendere operative per far fronte ai mutamenti in atto e trasformare il cambiamento industriale in una opportunità.

**Camera dei Deputati.  
Disegno di legge n. 2764**

**“Norme in materia di mercato del lavoro  
e flessibilità”**

Comunicato alla Presidenza il 26 giugno 1995

**CAPO I. Disciplina della fornitura di lavoro temporaneo**

**Articolo 1. Contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo.**

1. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è un contratto mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, di seguito denominata "impresa fornitrice", iscritta all'albo previsto dall'articolo 2, comma 1, pone uno o più lavoratori, da essa appositamente assunti con il contratto previsto dall'articolo 3, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, di seguito denominata «impresa utilizzatrice», per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo ai sensi del comma 2.

2. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali applicati dall'impresa utilizzatrice;

b) per il soddisfacimento delle esigenze organizzative e produttive previste dai contratti e accordi collettivi di cui all'articolo 14, comma 1, nonché dal comma 2 del medesimo articolo 14.

3. È vietata la fornitura di lavoro temporaneo:

a) per qualifiche di esiguo contenuto professionale individuate dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati dalle imprese utilizzatrici;

b) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

c) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto entro i dodici mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la fornitura avvenga per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti;

d) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salva diversa previsione del contratto collettivo applicato dalle imprese utilizzatrici;

e) a favore di imprese che non dichiarino di avere effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626;

f) per lavori particolarmente pericolosi individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

4. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo deve essere stipulato in forma scritta e deve comunque indicare:

a) i motivi del ricorso alla fornitura;

b) il numero dei lavoratori richiesti;

c) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori ed il loro inquadramento;

d) il luogo, l'orario ed il trattamento economico e

normativo delle prestazioni lavorative; e) la data di inizio ed il termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo.

5. Il contratto di fornitura può prevedere che l'obbligo previsto dall'articolo 3, comma 6, sia adempiuto dall'impresa utilizzatrice. In tal caso ne va fatta indicazione nel contratto di cui al medesimo articolo 3.

6. È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'impresa utilizzatrice di assumere il lavoratore al termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo.

7. Copia del contratto di fornitura deve essere trasmessa dall'impresa fornitrice all'ispettorato del lavoro competente per territorio entro dieci giorni dalla stipulazione.

**Articolo 2. Soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo.**

1. L'attività di fornitura di lavoro temporaneo può essere esercitata soltanto da società iscritte in apposito albo istituito presso la Direzione generale per l'impiego del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Le predette società possono essere costituite o partecipate anche da enti bilaterali o enti pubblici territoriali.

2. La Direzione generale per l'impiego del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Commissione centrale per l'impiego, provvede all'iscrizione, previo accertamento della sussistenza dei seguenti requisiti:

a) la società deve essere costituita nella forma di società di capitali ovvero cooperativa, deve ricomprendere nella denominazione sociale le parole "società di fornitura di lavoro temporaneo" ed avere quale oggetto esclusivo la predetta attività, deve avere un capitale versato non inferiore a 300 milioni di lire e la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato;

b) la società deve disporre di uffici e di competenze professionali idonee allo svolgimento dell'attività di fornitura di manodopera;

c) a garanzia dei erediti dei lavoratori assunti con il contratto di cui all'articolo 3 e dei corrispondenti erediti contributivi degli enti previdenziali, la società, per i primi due anni, deve disporre di un deposito cauzionale di lire 100 milioni presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale; a decorrere dal terzo anno solare la società, in luogo della cauzione, può disporre di una fideiussione bancaria o assicurativa non inferiore al 5 per cento dal fatturato, al netto di IVA, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a lire 100 milioni;

d) gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti muniti di rappresentanza ed i soci accomandatari non devono aver riportato condanne, anche non definitive, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, 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, ovvero non devono essere stati sottoposti 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.

3. L'iscrizione può essere concessa anche a società cooperative di produzione e lavoro che, oltre a soddisfare le condizioni di cui al comma 2, abbiano almeno cinquanta 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 che occupino lavoratori dipendenti per un numero di giornate non superiore ad un terzo delle giornate di lavoro effettuate dalla cooperativa nel suo complesso. Le predette cooperative possono svolgere l'attività di fornitura di lavoro temporaneo anche in via non esclusiva. Le garanzie di cui al comma 2, lettera e), sono necessarie quando vi siano lavoratori dipendenti con contratto di lavoro temporaneo e l'ammontare della fidejussione sarà proporzionato al fatturato relativo all'attività prestata da questi ultimi.

4. L'iscrizione è disposta entro tre mesi della domanda ed ha validità per un periodo diciotto mesi, rinnovabile, con le stesse modalità, subordinatamente alla verifica del corretto andamento dell'attività svolta. Al secondo rinnovo l'iscrizione si intende concessa a tempo indeterminato.

5. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, stabilisce le modalità della presentazione della domanda di iscrizione all'albo di cui al comma 1, gli elementi informativi che la domanda deve contenere, i documenti che devono essere forniti in allegato, nonché le modalità di svolgimento dell'istruttoria.

6. La società deve comunicare all'autorità concedente gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione dell'attività ed ha inoltre l'obbligo di fornire all'autorità concedente tutte le informazioni da questa richieste.

7. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e l'obbligo di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non si applicano all'impresa fornitrice con riferimento ai lavoratori da assumere con contratto per prestazioni di lavoro temporaneo. I predetti lavoratori non sono computati ai fini dell'applicazione, all'impresa fornitrice, delle predette disposizioni.

### **Articolo 3.** *Contratto per prestazioni di lavoro temporaneo.*

1. Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo è il contratto mediante il quale il lavoratore si obbliga, nei confronti dell'impresa fornitrice, a svolgere la propria attività lavorativa, a tempo pieno o a tempo parziale, nell'interesse nonché sotto la direzione ed il controllo di un'impresa utilizzatrice.

2. Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo deve essere stipulato in forma scritta e copia di esso deve essere rilasciata al lavoratore. Il contratto deve contenere i seguenti elementi:

a) l'esigenza organizzativa e produttiva che giustifica la fornitura;

b) l'indicazione dell'impresa utilizzatrice e della cauzione ovvero della fidejussione di cui all'articolo 2, comma 2, lettera e);

c) le mansioni alle quali sarà adibito ed il loro inquadramento;

d) l'eventuale periodo di prova;

e) il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo spettante;

f) la data di inizio ed il termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo;

g) le eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività.

3. Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo è un contratto a termine, di durata non superiore a quella dell'esigenza che giustifica la fornitura. Salvo diversa previsione del contratto collettivo nazionale delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, il periodo di prova, nel caso in cui la durata del contratto sia inferiore a sette giorni lavorativi, non può essere superiore ad un giorno e, nel caso in cui la durata del contratto sia superiore a sei giorni lavorativi, non può superare un sesto delle giornate di lavoro previste e comunque dieci giorni.

4. Salvo diversa previsione del contratto collettivo nazionale applicato dall'impresa utilizzatrice, il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e nei limiti previsti all'articolo 16, comma 1.

In caso di violazione dei predetti limiti trova applicazione l'articolo 16, comma 2.

5. È nulla qualsiasi pattuizione che limiti, anche in forma indiretta, la facoltà del lavoratore di accettare l'assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice dopo la scadenza del contratto di lavoro temporaneo.

6. L'impresa fornitrice ha l'obbligo di informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e di formarli ed addestrarli nell'uso delle attrezzature di lavoro necessario allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti.

### **Articolo 4.** *Prestazione di lavoro temporaneo e trattamento retributivo.*

1. Il prestatore di lavoro temporaneo è obbligato a svolgere la propria attività secondo le istruzioni impartite dall'impresa utilizzatrice per l'esecuzione e la disciplina del rapporto di lavoro ed è tenuto inoltre all'osservanza di tutte le norme di legge e di contratto collettivo applicate ai lavoratori dipendenti dall'impresa utilizzatrice.

2. Al prestatore di lavoro temporaneo, anche quando sia socio lavoratore di cooperativa, deve essere corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice, fatta eccezione per le erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.

3. Il prestatore di lavoro temporaneo deve essere adibito alle mansioni indicate nel contratto di cui all'articolo 3, ovvero a mansioni equivalenti. Nel caso di adibizione a mansioni superiori e per il periodo del loro svolgimento il lavoratore ha diritto al trattamento retributivo ad esse corrispondente.

**Articolo 5. Prestazione di lavoro temporaneo e formazione professionale.**

1. Per il finanziamento di iniziative di formazione professionale dei prestatori di lavoro temporaneo di cui alla presente legge, attuate nel quadro di politiche stabilite nel contratto collettivo applicato alle imprese fornitrici ovvero, in mancanza, stabilite dalla commissione prevista dal comma 3, le predette imprese sono tenute a versare un contributo pari al 5 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con il contratto di cui all'articolo 3.

2. I contributi di cui al comma 1 sono rimessi dall'istituto gestore della forma di previdenza obbligatoria al Fondo per la formazione professionale di cui all'articolo 9, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, per essere destinati, sulla base di apposita evidenza contabile, al finanziamento di iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori assunti con il contratto di cui all'articolo 3. Hanno priorità nei predetti finanziamenti le iniziative proposte anche congiuntamente, dalle imprese fornitrici di lavoro temporaneo e dagli enti bilaterali operanti in ambito categoriale costituiti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel predetto ambito.

3. I finanziamenti di cui al comma 2 sono deliberati da una commissione nominata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. La commissione che opera senza oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato, è composta da un esperto nella materia della formazione professionale, con funzioni di presidente, da un membro di rappresentanza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, da un membro in rappresentanza delle regioni, da tre membri in rappresentanza delle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale e da tre membri delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative dei datori di lavoro temporaneo.

4. Il contratto collettivo applicato alle imprese fornitrici, qualora preveda un corrispondente adeguamento in aumento del contributo previsto nel comma 1, può applicare, a beneficio dei prestatori di lavoro temporaneo, le finalità di cui al predetto comma 1, con particolare riferimento all'esigenza di garantire ai lavoratori un sostegno al reddito nei periodi di mancanza di lavoro. All'adeguamento del contributo provvede, con decreto, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base delle previsioni del contratto collettivo.

5. Tra i lavoratori che chiedono di partecipare alle iniziative di cui al comma 2 la precedenza di ammissione è fissata, a parità di requisiti professionali e fatta salva l'applicazione di criteri diversi fissati dalla commissione di cui al comma 3, in ragione dell'anzianità di lavoro da essi maturata nell'ambito delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo.

6. L'omesso versamento dei contributi di cui al comma 1 è punito con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire 200.000 a lire 1.000.000, oltre al pagamento dei contributi omessi e delle sanzioni civili; i relativi importi sono versati al Fondo per la formazione di cui al comma 2 per le finalità ivi previste.

**Articolo 6. Obblighi dell'impresa utilizzatrice.**

1. L'Impresa utilizzatrice ha l'obbligo di informare il lavoratore temporaneo nel caso in cui le mansioni cui è adibito richiedano una sorveglianza medica speciale nonché di informarlo su eventuali rischi specifici connessi alle mansioni. L'impresa medesima è responsabile nei confronti del lavoratore temporaneo per la violazione degli obblighi di sicurezza previsti dalla legge e dai contratti collettivi.

2. Nei confronti del lavoratore temporaneo l'impresa utilizzatrice è vincolata a tutti gli altri obblighi di protezione che, nella gestione dell'organizzazione, osserva nei confronti dei propri dipendenti.

3. L'impresa utilizzatrice, nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori, deve darne immediata comunicazione scritta all'impresa fornitrice, consegnandone copia al lavoratore.

4. Dell'obbligo della retribuzione e dei corrispondenti obblighi contributivi, che debbono essere adempiuti dall'impresa fornitrice, risponde in solido, in caso di inadempimento, l'impresa utilizzatrice oltre i limiti della garanzia prevista dall'articolo 2, comma 2, lettera e). L'impresa utilizzatrice, ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione previsto dal comma 3, risponde in via esclusiva per le differenze retributive di cui all'articolo 4, comma 3.

5. Il prestatore di lavoro temporaneo ha diritto a fruire di tutti i servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato all'iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

6. Il prestatore di lavoro temporaneo non è computato nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

7. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare da parte dell'impresa fornitrice, l'impresa utilizzatrice comunica alla prima gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

8. L'impresa utilizzatrice risponde nei confronti dei terzi dei danni ad essi arrecati dal prestatore di lavoro temporaneo nell'esercizio delle sue incombenze.

**Articolo 7. Diritti sindacali.**

1. I contratti collettivi di lavoro provvedono a disciplinare la modalità di esercizio dei diritti di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, al personale dipendente dalle imprese fornitrici.

2. Il prestatore di lavoro temporaneo, per tutta la durata del suo contratto, ha diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale.

3. L'impresa utilizzatrice è obbligata, ogni sei mesi, a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. L'informazione è in ogni caso preventiva quando si debbano impiegare

prestatori di lavoro temporaneo per il soddisfacimento delle esigenze previste dall'articolo 14, comma 2, lettere d) ed f) comma 4, lettera c). Quando, a seguito dell'informazione, le parti raggiungono un accordo in ordine alle assunzioni da effettuare a termine, le predette assunzioni trovano autonoma giustificazione nell'accordo.

4. In mancanza della rappresentanza di cui al comma 3 la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria territoriali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

#### **Articolo 8. Prestazioni di lavoro temporaneo e lavoratori in mobilità.**

1. Le agenzie per l'impiego possono stipulare, con i soggetti di cui all'articolo 2, convenzioni che prevedano lo svolgimento da parte di questi ultimi di attività mirate a promuovere il reinserimento lavorativo dei titolari dell'indennità di mobilità mediante l'effettuazione di prestazioni lavoro temporaneo nel rispetto delle condizioni previste dai commi 4, lettera b), e 2 dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223. La convenzione può prevedere lo svolgimento di attività formative che possono essere finanziate ai sensi dell'articolo 9, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

2. I lavoratori assunti dall'impresa fornitrice non perdono il diritto all'indennità di mobilità e continuano a fruirne nei soli periodi di disoccupazione e per un periodo complessivo corrispondente alla residua durata anche in deroga ai limiti temporali previsti dall'articolo 8 comma 7, secondo periodo, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

3. Nei confronti dei lavoratori che rifiutino l'assunzione da parte della società fornitrice convenzionata ai sensi del comma 1, l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, su segnalazione della sezione circoscrizionale, dispone la sospensione dell'indennità di mobilità per un periodo doppio a quello del contratto offerto e comunque non inferiore ad un mese. Avverso il provvedimento è ammesso ricorso, entro trenta giorni, all'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione che decide, con provvedimento definitivo, entro venti giorni.

4. L'impresa fornitrice, nell'assegnare i lavoratori beneficiari delle convenzioni di cui al comma 1, è obbligata ad informare l'impresa utilizzatrice sulle agevolazioni che le leggi prevedono a beneficio del datore di lavoro che li assume con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

#### **Articolo 9. Norme previdenziali.**

1. Gli oneri contributivi, previdenziali ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico delle società fornitrici di lavoro temporaneo che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, sono inquadrate nel settore del

terziario.

2. Gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, sono a carico dell'impresa fornitrice. I premi ed i contributi sono determinati in relazione al tipo ed al rischio delle lavorazioni svolte.

#### **Articolo 10. Norme sanzionatorie.**

1. All'impresa utilizzatrice che ricorra alla fornitura di prestatori di lavoro dipendente da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 2, ovvero che violi gli articoli 11 e 12, comma 5, si applica la legge 23 ottobre 1960, n. 1369. La medesima legge si applica nei confronti dei soggetti che forniscono prestatori di lavoro dipendente senza essere iscritti all'albo di cui all'articolo 2, comma 1.

2. L'impresa fornitrice che violi:

a) l'articolo 1, comma 3, lettere a), e) ed f), e comma 4, è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da lire 40.000 a lire 200.000 per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata e, comunque non inferiore a lire 1.000.000;

b) l'articolo 1, comma 7, e l'articolo 2, comma 6, è punita con la sospensione dall'albo per un periodo da i a 12 mesi;

e) l'articolo 3, comma 2, è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire 80.000 a lire 400.000 e, nei casi di particolare gravità, con la sospensione dall'albo per un periodo da i a 12 mesi;

d) l'articolo 6, comma 2, e l'articolo 8, comma 4, è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da lire 200.000 a lire 1.000.000.

3. Se la violazione di cui al comma 2 si riferisce a più di cinque lavoratori non è ammesso il pagamento in misura ridotta previsto dall'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni. Nel caso in cui nei ventiquattro mesi dal termine della sospensione si verificano una o più delle predette violazioni l'impresa fornitrice è cancellata dall'albo.

4. L'impresa utilizzatrice che violi:

a) l'articolo 1, commi 2 e 3, o contravvenga al divieto previsto dagli articoli 11 e 12, comma 5, è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire 40.000 a lire 200.000 per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata e, comunque, non inferiore a lire 1.000.000, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori non è ammesso il pagamento in misura ridotta previsto dall'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni;

b) l'articolo 7, commi 3 e 4, salva rimanendo l'applicabilità dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da lire 200.000 a lire 1.000.000.

5. Ove manchi la forma scritta al contratto di cui all'articolo 1, comma 4, il lavoratore che presti la sua attività a favore dell'impresa utilizzatrice si considera assunto da quest'ultima con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

6. Per l'irrogazione delle sanzioni amministrative previste dal presente articolo si applicano le disposizioni

di cui al capo I della legge 24 novembre 1981, n. 689. Il rapporto per le violazioni amministrative è presentato all'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio. Le somme delle sanzioni amministrative sono versate al fondo per l'occupazione previsto dall'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 326.

7. Se la prestazione di lavoro temporaneo continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione pari al 30 per cento della retribuzione giornaliera per ogni giorno di continuazione del rapporto e fino al quinto giorno successivo. La predetta maggiorazione è a carico dell'impresa fornitrice se la prosecuzione del lavoro sia stata con essa concordata. Se il rapporto continua oltre il predetto termine, il lavoratore si considera assunto a tempo indeterminato, fin dall'inizio, dall'impresa utilizzatrice.

8. Chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviano a prestazioni di lavoro temporaneo è punito con la pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno e dell'ammenda non superiore a 10 milioni di lire. In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo di cui all'articolo 1, comma 2.

#### **Articolo 11.** *Fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo nel settore dell'edilizia.*

1. Nel settore dell'edilizia la fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo operaio potrà svolgersi, in via sperimentale ed in alcune aree territoriali, ove lo preveda un contratto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro del medesimo settore ed alle condizioni ulteriori eventualmente in esso stabilite. Le aree territoriali della sperimentazione sono determinate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le predette organizzazioni sindacali.

#### **Articolo 12.** *Norme finali.*

1. Salva diversa previsione del contratto collettivo stipulato dalle imprese di fornitura con le organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative è nullo il patto con il quale l'impresa fornitrice imponga un vincolo di esclusiva al lavoratore.

2. Quando il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo riguardi prestatori con qualifica dirigenziale non trova applicazione la disposizione di cui all'articolo 1, comma 2.

3. Le disposizioni della presente legge che si riferiscono all'impresa utilizzatrice sono applicabili, ad eccezione dell'articolo 10, comma 1, primo periodo, anche a soggetti non imprenditori. Per i predetti soggetti, qualora occupino meno di tre dipendenti, l'ammontare delle sanzioni è ridotto della metà. Nei confronti delle pubbliche amministrazioni non trova comunque applicazione la previsione, contenuta nell'articolo 10, commi 1, 5 e 7, della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

4. Ferma rimanendo la finalità di promuovere il

reimpiego dei lavoratori, ad esse affidati, la Gepi Spa e l'Insar Spa sono autorizzate a svolgere, nel rispetto della presente legge ed in deroga all'obbligo dell'oggetto sociale esclusivo di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a), attività di fornitura di lavoro temporaneo. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, individua altre società, direttamente o indirettamente controllate dallo Stato, aventi finalità di incentivazione e promozione dell'occupazione del presente comma.

5. In via sperimentale, fino al 31 dicembre 1997, la disposizione contenuta nell'articolo 1, comma 3, lettera a) non si applica in quattro ambiti territoriali individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni confederali maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro. Alla scadenza della predetta data il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il parere del CNEL in ordine agli esiti della sperimentazione e sentite le competenti Commissioni parlamentari, può, con proprio decreto, da emanare entro trenta giorni, stabilire l'ammissibilità della fornitura di lavoro temporaneo anche nelle ipotesi previste nel citato articolo 1, comma 3, lettera a).

6. A decorrere dal 1996 nel settore dell'agricoltura la fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo operaio potrà svolgersi, in via sperimentale ed in alcune aree territoriali, ove lo preveda un contratto appositamente sottoscritto, decorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge e, comunque, successivamente alla stipula dei rinnovi dei contratti collettivi nazionali del medesimo settore, dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti i predetti contratti. Il contratto può prevedere che la sperimentazione si svolga a condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dalla presente legge. Le aree territoriali della sperimentazione sono determinate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le predette organizzazioni sindacali.

#### **Articolo 13.** *Norme transitorie.*

1. Qualora, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, non sia intervenuto un contratto collettivo per i lavoratori dipendenti dalle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, stipulato dalle associazioni rappresentative delle predette imprese e dalle organizzazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale convoca le parti al fine di promuovere un accordo tra le stesse.

2. Ai fini dell'applicazione dell'articolo 1, comma 3, lettera a), fino alla stipula dei relativi contratti collettivi e, comunque, in loro mancanza, le qualifiche di esiguo contenuto professionale sono quelle per le quali non è consentita la stipula del contratto di formazione e lavoro.

#### **CAPO II.** *Contratto di lavoro a termine*

#### **Articolo 14.** *Causali giustificative dell'assunzione a termine.*

1. L'approvazione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita nei casi e nei limiti previsti dagli

accordi interconfederali, ovvero dai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

2. L'approvazione del termine è inoltre consentita:

a) quando ciò sia richiesto dalla natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima;

b) per prestazioni lavorative rese in particolari settori in cui non si ricorre al contratto di lavoro a tempo indeterminato in ragione della natura dell'attività esercitata e del loro carattere oggettivamente temporaneo;

c) per sostituzione di lavoratori in ferie, in aspettativa, o comunque assenti, salvo che per esercizio del diritto di sciopero;

d) quando si verifichi, in determinati e limitati periodi dell'anno, una necessità di intensificazione dell'attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico e tale necessità sia preventivamente accertata dall'Ispettorato del lavoro;

e) per coprire un posto vacante in attesa che si svolgano le operazioni della sua copertura tramite assunzione o mobilità interna;

f) per ulteriori esigenze organizzative e produttive di carattere temporaneo.

3. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali di categoria, la percentuale massima dei lavoratori che l'impresa, con riferimento alla causale di cui al comma 2, lettera f), può assumere con contratto di lavoro a termine o impiegare sulla base di contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, non può essere superiore al 6 per cento dei lavoratori occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel semestre precedente a quello dell'assunzione. In via sperimentale, fino al 31 dicembre 1996, nei territori di cui all'articolo 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, la predetta percentuale è elevata al 10 per cento.

4. Al di fuori delle causali di cui al comma 2, contratti di lavoro a termine possono essere stipulati:

a) per l'assunzione di lavoratori appartenenti alle categorie di soggetti deboli sul mercato del lavoro di cui all'articolo 25, comma 5, della legge 23 luglio 1991, n. 223;

b) per l'assunzione, sulla base di convenzioni stipulate ai sensi dell'articolo 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, di lavoratori appartenenti alle categorie protette di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

c) nelle aree di cui all'articolo 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, da imprese di nuova costituzione, ovvero nel caso di nuovi insediamenti;

d) per l'assunzione, durante le vacanze estive, di giovani di età non superiore a 25 anni e che frequentano gli studi.

5. Le assunzioni di cui al comma 2, lettera c), possono avvenire per un periodo di tempo superiore a quello dell'assenza che giustifica l'assunzione, al fine di soddisfare l'esigenza organizzativa di agevolare l'inserimento del lavoratore assunto ed il reinserimento del lavoratore che è stato assente. I contratti collettivi provvedono a determinare il relativo periodo.

6. Nelle unità produttive interessate da sospensioni o riduzioni d'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, l'assunzione con contratto di lavoro a termine non è consentita quando la medesima esigenza possa essere soddisfatta attraverso la prestazione

lavorativa di dipendenti sospesi che svolgono le medesime mansioni.

7. Salvo quanto diversamente disposto in sede di convenzioni intervenuta ai sensi dell'articolo 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, i contratti stipulati sulla base del comma 4, lettera a), b), e c), hanno una durata non inferiore a 2 mesi e non superiore a 12, e quelli stipulati sulla base della lettera d) una durata non superiore a due mesi. I contratti di cui alla lettera c) sono stipulati non oltre il sesto mese dall'inizio dell'attività dell'impresa o del nuovo insediamento e, nel predetto periodo, riguardano, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, una percentuale di lavoratori non superiore al 10 per cento del personale occupato, rispettivamente, nell'impresa o nel nuovo insediamento.

8. Salvo quanto diversamente disposto in sede di contratto collettivo, ovvero di convenzione intervenuta ai sensi dell'articolo 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56:

a) l'assunzione ai sensi del comma 4, lettera a), è consentita a condizione che i contratti a termine stipulati ai sensi della medesima lettera e venuti a scadenza negli ultimi 12 mesi,

risultino trasformati a tempo indeterminato in misura non inferiore al cinquanta per cento; b) il contratto stipulato sulla base del comma 2, lettera e), non può avere un termine che scada successivamente al novantesimo giorno dal verificarsi della vacanza.

9. Quando il lavoratore sia assunto a tempo determinato in violazione del presente articolo il datore di lavoro, ove non lo mantenga in servizio a tempo indeterminato, è tenuto a versargli una indennità commisurata alla gravità della violazione e di importo non superiore alla metà di quella che sarebbe spettata in caso di licenziamento illegittimo, nonché a versare una somma di pari importo all'istituto erogatore delle prestazioni temporanee in caso di disoccupazione. La medesima sanzione trova applicazione in caso di violazione dell'articolo 16, comma 1.

#### **Articolo 15.** *Forma del contratto e diritti di informazione.*

1. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto o se da questo atto non ne risulti la ragione giustificata ai sensi dell'articolo 14, commi 1, 2 e 4, dell'articolo 18, comma 3, ovvero del comma 4 del presente articolo. Nel caso di assunzione ai sensi dell'articolo 14, comma 2, lettera c), deve essere indicato il nominativo del lavoratore la cui assenza giustifica, anche a cascata, l'assunzione a termine. Nel caso di assunzione ai sensi dell'articolo 14, comma 2, lettera e), va indicato il posto vacante che giustifica, anche a cascata, l'assunzione a termine.

2. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore al momento dell'assunzione.

3. L'impresa, ogni sei mesi, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a termine conclusi.

4. L'informazione di cui al comma 3 è in ogni caso preventiva quando si debbano effettuare assunzioni ai sensi dell'articolo 14, comma 2, lettere d) ed f), e comma 4, lettera c). Quando, a seguito dell'informazione, le parti raggiungono un accordo in ordine alle assunzioni da

effettuare a termine, le predette assunzioni trovano autonoma giustificazione nell'accordo.

5. La violazione dell'obbligo di informazione previsto dal comma 4 non è causa di invalidità della apposizione del termine e viene sanzionata con il raddoppio del contributo previsto dall'articolo 18, comma 6.

6. Alle assunzioni effettuate in violazione dell'obbligo di informazione di cui al comma 4 si applica, nel caso in cui esse siano state effettuate in mancanza della ragione giustificativa, l'articolo 16, comma 2, ultimo periodo.

#### **Articolo 16. Proroga del termine.**

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze sopravvenute e contingenti e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

2. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione pari al 30 per cento della retribuzione giornaliera per ogni giorno di continuazione del rapporto e fino al decimo giorno lavorativo successivo. Se il rapporto continua oltre il predetto termine, si considera a tempo indeterminato fin dalla data della prima assunzione.

3. Si considera altresì assunto a tempo indeterminato il lavoratore che sia riassunto a termine entro un periodo di quindici giorni, ovvero entro trenta giorni dalla data di scadenza del contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore a sei mesi. La presente disposizione non si applica nel caso di rinnovo del contratto previsto dall'articolo 3.

#### **Articolo 17. Diritto di precedenza nella riassunzione.**

1. Ferma rimanendo la facoltà di assunzione nominativa, quando l'impresa proceda ad assunzioni, è tenuta a dare precedenza ai lavoratori già assunti, nell'arco dei dodici mesi precedenti, presso la stessa unità produttiva, con la medesima qualifica, ai sensi dell'articolo 14, comma 2, lettera a), a condizione che essi abbiano manifestato per iscritto, entro trenta giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine, la disponibilità alla nuova assunzione.

#### **Articolo 18. Norme finali e transitorie.**

1. Le attività stagionali di cui all'articolo 14, comma 2, lettera a), sono determinate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro di ciascun settore interessato. Tra le predette attività rientrano comunque le lavorazioni del settore agricoltura.

2. I settori di cui all'articolo 14, comma 2, lettera b), sono determinati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori

di lavoro di ciascun settore interessato. Tra i predetti settori comunque rientrano, lo spettacolo, la produzione cinematografica, quella radiofonica e quella televisiva.

3. Nel settore del trasporto aereo, salvo quanto previsto dai decreti di cui ai commi 1 e 2, continua a trovare applicazione, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, la legge 25 marzo 1986, n. 84.

4. Ove l'assunzione avvenga per lo svolgimento di un appalto per conto di amministrazioni pubbliche o enti pubblici economici, l'impresa agricola può fissare come termine del contratto di lavoro il termine dell'appalto anche quando esso superi i centottanta giorni.

5. L'onere della prova relativa all'assistenza delle condizioni che giustificano sia l'apposizione del termine al contratto di lavoro, sia l'eventuale proroga dello stesso è a carico del datore di lavoro.

6. Per i lavoratori assunti ai sensi dell'articolo 3 e dell'articolo 14, fatta eccezione di quelli assunti ai sensi del comma 4, lettere a) e b) del medesimo articolo 14, nonché di quelli assunti come operai agricoli, l'aliquota del contributo dovuto per l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria è aumentato dello 0,30 per cento.

7. Le disposizioni del presente titolo, fatta eccezione per quella di cui all'articolo 15, comma 1, e del comma 4 del presente articolo, non si applicano alle assunzioni dei lavoratori con qualifica dirigenziale. Per questi ultimi il termine alla durata del rapporto è liberamente apponibile. I predetti lavoratori hanno comunque facoltà di esercitare il diritto di recesso ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile quando siano trascorsi tre anni dall'assunzione.

8. Nell'area di applicazione del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, non trova applicazione il secondo periodo del comma 2 dell'articolo 16 della presente legge.

9. Fino alla emanazione dei decreti previsti dai commi 1 e 2, del Presente articolo, continuano ad applicarsi il decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni, nonché l'articolo 1, secondo comma, lettere d) ed e), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, nonché l'articolo 23, comma 3, della legge

28 febbraio 1987, n. 56. Le assunzioni di cui alla predetta lettera e), del comma 2 dell'articolo 1 della legge n. 230 del 1962, devono intendersi riferite a tutte le prestazioni direttamente connesse con il processo ideativo e produttivo di rubriche e programmi specifici anche informativi.

10. Sono abrogati:

a) la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni;

b) l'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 1977, n. 876, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 febbraio 1978, n. 18.

e) la legge 24 novembre 1978, n. 737;

d) la legge 26 novembre 1979, n. 598;

e) l'articolo 8-bis del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79;

J) l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, ferma restando la validità degli accordi stipulati ai sensi del medesimo articolo 23.

#### **CAPO III. Lavoro a tempo parziale**

Articolo 19. *Contratto di lavoro a tempo parziale.*

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è il contratto mediante il quale il lavoratore si obbliga a svolgere la propria attività per un orario inferiore a quello ordinario previsto dai contratti collettivi di lavoro per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

2. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata al lavoratore al momento dell'assunzione. In mancanza della forma scritta o della predeterminazione della distribuzione dell'orario non si applicano le disposizioni in materia previdenziale di cui al comma 6, nonché altri benefici eventualmente collegati da norme di legge al contratto di lavoro a tempo parziale.

3. I contratti collettivi, anche aziendali, possono stabilire:

a) il numero percentuale dei lavoratori che possono essere impiegati con contratto di lavoro a tempo parziale rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo pieno;

b) le mansioni alle quali possono essere adibiti i lavoratori a tempo parziale;

c) le modalità temporali di svolgimento delle prestazioni a tempo parziale, attenendosi al principio della predeterminazione della distribuzione dell'orario; modalità flessibili della predetta distribuzione possono tuttavia essere previste nel lavoro stagionale, nonché, negli altri casi, a condizione che:

1) sia previsto un preavviso scritto;

2) vengano previste specifiche maggiorazioni retributive per le ore la cui distribuzione sia suscettibile di modificazione;

3) la maggiorazione sia determinata in misura direttamente proporzionale al numero delle ore la cui distribuzione sia suscettibile di variazione ed inversamente proporzionale alla lunghezza dei termini di preavviso.

4. Per esigenze organizzative e produttive è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nella misura del 10 per cento dell'orario concordato su base settimanale. Lo svolgimento di lavoro supplementare va compensato con una maggiorazione retributiva prevista dai contratti collettivi. I medesimi contratti prevedono una maggiorazione retributiva ulteriore nei casi in cui il predetto lavoro sia richiesto con soluzione di continuità rispetto all'orario programmato. L'ammontare di questa maggiorazione varia in misura inversamente proporzionale alla durata del preavviso dato.

5. I contratti collettivi nazionali possono elevare la misura massima del lavoro supplementare. Il lavoratore non è comunque tenuto allo svolgimento del lavoro supplementare che ecceda la misura prevista nel comma 4, anche quando il suo assenso sia stato acquisito al momento della assunzione.

6. La retribuzione minima oraria da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-

legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

7. L'assegno per il nucleo familiare spetta ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di 24 ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorative nella giornata.

8. La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale va convenuta con atto scritto. Copia di quest'ultimo va contestualmente consegnata al lavoratore e comunicata, a cura del datore di lavoro, all'ispettorato provinciale del lavoro.

9. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale hanno precedenza nelle assunzioni che il datore di lavoro effettui di personale a tempo pieno, in possesso della medesima qualifica. Hanno priorità i lavoratori che avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

10. Ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento della pensione calcolato su base retributiva l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo parziale è computata in proporzione all'orario effettivamente svolto.

11. Ai fini della qualificazione dell'azienda, dell'accesso a benefici di carattere finanziario e creditizio previsti dalla legge, nonché della disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e di licenziamenti individuali, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti, in proporzione all'orario svolto riferito all'orario ordinario previsto dal contratto collettivo di categoria, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale.

12. Nei confronti degli operai agricoli assunti con un contratto di durata inferiore a novanta giorni le disposizioni del presente articolo trovano applicazione alle condizioni dettate dai contratti collettivi nazionali di lavoro relativamente alla materia di cui ai commi 3 e 4.

13. Il datore di lavoro che:

a) assuma o impieghi lavoratori a tempo parziale in violazione delle disposizioni dettate ai sensi del comma 3, nonché in violazione del comma 4, è assoggettato alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire 40.000 per ogni giorno di lavoro svolto da ciascuno di essi;

b) violi l'obbligo di consegna e l'obbligo di informazione di cui, rispettivamente, ai commi 2 e 8 è assoggettato alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire 300.000;

c) violi gli obblighi di precedenza di cui al comma 9 è assoggettato, ferma rimanendo la responsabilità civile nei confronti del lavoratore, alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire 1.000.000.

14. Per l'irrogazione delle sanzioni amministrative previste dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al capo I della legge 24 novembre 1981, n. 689. Il rapporto per le violazioni amministrative è presentato all'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio. Le somme delle sanzioni amministrative sono versate al Fondo per l'occupazione previsto dall'articolo

1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

15. Le clausole dei contratti collettivi vigenti al momento della data di entrata in vigore della presente legge, stipulate ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettera c), del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, restano in vigore fino al rinnovo dei predetti contratti.

16. Sono abrogati i commi da 1 a 6 e da 9 a 15 dell'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863.

17. L'articolo 5 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, relativo al riposo domenicale e settimanale, si interpreta nel senso che esso non trova applicazione nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale che preveda prestazioni non superiori a due giorni nella settimana comprensivi della domenica.

#### Articolo 20. *Contratto di lavoro a coppia.*

1. Il contratto di lavoro subordinato con il quale due lavoratori si obbligano in solido nei confronti di un datore di lavoro per la stessa ed unica prestazione lavorativa è soggetto alla disciplina del contratto di lavoro subordinato ordinario, salvo quanto previsto dal presente articolo. La regolamentazione del contratto di lavoro è demandata alla contrattazione collettiva nazionale e aziendale, nel rispetto delle disposizioni previste dal presente articolo.

2. Il contratto di lavoro a coppia deve essere stipulato per iscritto e copia di esso deve essere rilasciata ai lavoratori nonché inviata, entro trenta giorni, all'Ispettorato del lavoro.

3. Il contratto di cui al comma 1 deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile od annuale che si prevede destinato ad essere svolto da ciascuno dei due lavoratori, secondo le intese intercorse tra gli stessi. Il datore di lavoro ed i due titolari del lavoro condiviso possono annualmente convenire di modificare la predetta distribuzione temporale della prestazione.

4. Ciascun lavoratore può farsi sostituire dall'altro con l'obbligo di sostituirlo a sua volta.

5. Ai fini delle prestazioni dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, dell'indennità economica di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale ed assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata giornaliera, settimanale o annuale della prestazione lavorativa, i due lavoratori contitolari del contratto di cui al comma 1 sono considerati come lavoratori a tempo parziale.

6. L'impedimento contemporaneo di entrambi i lavoratori ha l'effetto di sospendere il rapporto di lavoro. Qualora per uno dei due lavoratori coobbligati si verifichi l'impedimento di cui all'articolo 2111 del codice civile, oppure uno di essi ottenga l'aspettativa a norma dell'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il contratto si converte automaticamente, per tutta la durata dell'impedimento o dell'aspettativa, in contratto di lavoro ordinario, di cui resta titolare l'altro lavoratore.

7. Nel caso di dimissioni o di licenziamento di uno dei lavoratori contitolari del contratto di cui al comma 1, il

datore di lavoro, ove non acceda alla richiesta dell'altro contitolare di far subentrare nel contratto un nuovo lavoratore, è tenuto a proporre la trasformazione del contratto in altro, a tempo parziale di pari durata ovvero a tempo pieno. Il rifiuto del lavoratore costituisce giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

8. Il datore di lavoro che contravviene all'obbligo di comunicazione all'ispettorato del lavoro di cui al comma 2, è tenuto al pagamento della somma di lire 300.000. Si applicano le disposizioni dell'articolo 5, comma 14-bis, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, come risultante dall'articolo 19, comma 6, della presente legge.

#### CAPO IV. *Disposizioni diverse*

##### **Articolo 21. *Apprendistato.***

1. Ai contratti di apprendistato conclusi a decorrere dal 10 gennaio 1997 le agevolazioni contributive sono applicate alla condizione che gli apprendisti partecipino alle iniziative di formazione complementare previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro ai sensi del comma 2. In mancanza il beneficio contributivo è ridotto nella misura del 50 per cento.

2. Le iniziative di formazione di cui al comma 1 devono comunque prevedere un impegno di almeno 140 ore annue. Nel primo anno esse dovranno riguardare anche la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e le misure di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

3. La legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni, si applica anche nel settore dell'agricoltura, subordinatamente alla stipula di accordi collettivi che provvedano a disciplinare le iniziative di formazione complementare previste dai commi 1 e 2.

4. L'età massima di cui all'articolo 6 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, è elevata a 32 anni per i soggetti portatori di *handicap* individuati dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104.

##### **Articolo 22. *Distacco dei lavoratori nel settore dell'edilizia.***

1. Al fine di favorire la continuità dell'occupazione, le imprese del settore dell'edilizia hanno facoltà di distaccare propri dipendenti presso altre imprese del medesimo settore. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali di categoria, il distacco può essere disposto dal datore di lavoro per una durata non superiore a sei mesi, frazionati o continuativi, nell'arco di diciotto mesi.

2. Le imprese che intendono esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, o, in mancanza di queste alle rispettive associazioni territoriali di categoria.

3. Il distacco di cui al comma 1 può avvenire nell'ambito della stessa provincia o nell'ambito territoriale entro cui vige il medesimo contratto integrativo provinciale. I contratti collettivi,

disciplinandone le condizioni e le modalità, possono prevedere che il distacco avvenga anche oltre il predetto ambito territoriale.

4. Dell'avvenuto distacco va data immediata comunicazione alla cassa edile competente per territorio e alle sedi provinciali dell'INPS e dell'INAIL indicando la qualifica del lavoratore distaccato, il nominativo o la ragione sociale dell'impresa presso la quale è distaccato, il periodo presunto di distacco e la sede del cantiere o dell'unità produttiva di destinazione.

5. L'impresa non può utilizzare contemporaneamente un numero di lavoratori distaccati da altre imprese superiore al 10 per cento del complesso dei lavoratori mediamente impiegati nell'unità produttiva nel semestre precedente e da essa direttamente dipendenti.

6. Il comando o distacco dei lavoratori da un'impresa all'altra non può essere disposto presso imprese che abbiano in corso sospensioni del lavoro ai sensi dell'articolo 1 della legge 23 luglio 1991, n. 223, o nei sei mesi precedenti abbiano proceduto a riduzione del personale, salvo che il distacco riguardi lavoratori con professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale.

7. Al lavoratore distaccato è dovuto il trattamento economico e normativo previsto per le mansioni svolte presso l'impresa utilizzatrice e comunque non inferiore a quello goduto presso l'impresa distaccante.

8. Gli obblighi contributivi per le assicurazioni sociali e i relativi adempimenti continuano a gravare sull'azienda distaccante, salvo per quanto concerne gli obblighi relativi all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, che sono posti a carico dell'impresa utilizzatrice.

9. Dell'obbligo della retribuzione e dei corrispondenti obblighi contributivi risponde in solido, in caso di inadempimento, l'impresa utilizzatrice.

10. L'impresa utilizzatrice deve osservare nei confronti dei lavoratori i medesimi obblighi in materia di sicurezza e igiene del lavoro ai quali è tenuta nei confronti dei propri dipendenti.

11. Il lavoratore per tutta la durata del distacco ha diritto di esercitare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale.

12. Nel caso in cui il lavoratore distaccato presti la sua attività in un cantiere situato in un comune o in un ambito territoriale diverso da quello dell'abituale luogo di lavoro, deve essere corrisposto il trattamento economico e normativo previsto in questi casi dal contratto integrativo provinciale.

13. Il luogo di pagamento della retribuzione del lavoratore distaccato è quello in cui egli presta effettivamente la propria attività.

14. Nei casi in cui il distacco sia utilizzato al fine di evitare riduzione di personale con l'accordo previsto dall'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, può essere superato il limite previsto dal comma 5 e si può derogare all'articolo 2103 del codice civile.

15. I lavoratori distaccati sono considerati a tutti gli effetti nel numero di addetti all'esecuzione dell'opera ai fini di quanto previsto dagli articoli 10 e 11 della legge

23 luglio 1991, n. 223, e sono computati nell'organico aziendale dell'impresa utilizzatrice ai fini della determinazione della dimensione aziendale e dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

#### **Articolo 23. Disposizioni in materia di appalti.**

1. Nei confronti dei datori di lavoro che operano nei settori di attività individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 1, terzo comma, della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, quando l'ispettorato del lavoro ne abbia preventivamente verificata la effettiva natura imprenditoriale.

2. L'articolo 3 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, deve essere interpretato nel senso che nell'attività di manutenzione ordinaria relativa alle opere ed ai servizi di cui ai commi primo e secondo del medesimo articolo 3 non sono comprese quelle di installazione, rinnovamento ed ampliamento delle reti di telecomunicazione e distribuzione di fondi di energia.

3. L'articolo 5, primo comma lettera b), della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, deve essere interpretato, nel senso che rientrano tra gli appalti di cui alla medesima lettera b) quelli per la installazione e l'aggiornamento di apparecchiature di elaborazione elettronica di dati e per la fornitura dei programmi di elaborazione e di servizi di programmazione informatica.

4. La legge 23 ottobre 1960, n. 1369, non si applica con riferimento ai servizi di sostituzione dell'imprenditore agricolo, nei casi in cui questi sia temporaneamente impossibilitato a svolgere la propria attività, previsti nel regolamento CEE n. 2328 del 1991, del Consiglio, del 15 luglio 1991, relativo al miglioramento dell'efficienza delle strutture agrarie.

5. Non costituisce violazione della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, il distacco di un lavoratore da un'impresa ad un'altra, anche se collegata, qualora esso:

a) viene giustificato da esigenze connesse all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro dell'impresa distaccante;

b) ovvero viene effettuato sulla base di contratti collettivi aziendali;

c) ovvero viene effettuato nei casi previsti dagli accordi interconfederali o dai contratti collettivi nazionali di categoria.

#### **Articolo 24. Distacco del lavoratore, obblighi di sicurezza ed assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali.**

1. In capo all'impresa distaccataria gravano i medesimi obblighi previsti dall'articolo 6 in capo all'impresa utilizzatrice.

2. Ai fini della disciplina dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali l'impresa distaccataria è considerata datore di lavoro nei confronti del lavoratore distaccato.

## **Articolo 25. Norme su minimi di trattamento.**

1. Allo scopo di normalizzare le condizioni di conoscenza tra le imprese garantendo un minimo di trattamento economico e normativo ai lavoratori, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, su richiesta congiunta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative che hanno stipulato un accordo interconfederale o il contratto collettivo nazionale di categoria, può emanare decreti che obbligano i datori di lavoro appartenenti al medesimo settore o categoria ad applicare ai lavoratori da essi dipendenti condizioni di trattamento economico e normativo non inferiori a quelle stabilite dal predetto accordo o contratto collettivo nazionale.

2. I decreti di cui al comma 1 possono essere emanati entro e non oltre dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

3. L'articolo 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, si interpreta nel senso che, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria.

4. Le tariffe minime dei lavori di facchinaggio di cui all'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 1994, n. 342, sono determinate dagli uffici regionali del lavoro e della massima occupazione, sentite congiuntamente le organizzazioni sindacali di categorie dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative nel territorio. Esse fissano il costo orario della manodopera, comprensivo degli oneri previdenziali ed assistenziali.

5. Le tariffe di cui al comma 4 trovano applicazione nei confronti di tutte le imprese che svolgono lavori di facchinaggio e vengono determinate in conformità a quanto previsto dal contratto collettivo di categoria stipulato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di quest'ultimo le tariffe sono determinate con riferimento ai minimi tabellari previsti, per mansioni di analogo contenuto, dai contratti collettivi delle categorie determinate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le confederazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

**Senato della Repubblica.  
Disegno di legge n. 1985**

### **“Disposizioni in materia di organizzazione del mercato del lavoro”**

Comunicato alla Presidenza il 21 luglio 1995

CAPO I. *Disposizioni in materia di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro e di incentivi alle assunzioni*

## **Articolo 1. Testo unico in materia di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro**

1. Il Governo è delegato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, norme in materia di mediazione tra domanda e offerta di lavoro attraverso la soppressione, il riordino, il coordinamento delle norme vigenti nonché la riunione in un testo unico, ispirate a criteri direttivi di semplificazione, di razionalizzazione e delegificazione secondo i seguenti principi:

a) riordino della normativa sull'accesso al lavoro e disciplina dei servizi pubblici per criteri di semplificazione e di razionalizzazione di tutte le procedure nonché di sinergia con gli enti locali e le regioni per realizzare, tramite convenzioni, una gestione coordinata delle funzioni e dei compiti collegati alla gestione del mercato del lavoro ivi compreso il coordinamento con le attività istituzionali proprie degli enti regione in tema di orientamento e formazione professionale;

b) rivisitazione delle norme in materia di iscrizione nelle liste dei soggetti in cerca di lavoro nella direzione della unificazione nelle liste ordinarie e speciali, dell'adozione, anche a fini statistici, di classificazione coerenti con quelle comunitarie ed internazionali per i lavoratori iscritti, nonché della razionalizzazione dei criteri per la cancellazione e la permanenza nelle liste in relazione all'esigenza di salvaguardare il carattere e la natura statistica dei dati amministrativi da dette liste rilevabili;

c) revisione della disciplina del libretto di lavoro, per renderlo più funzionale alle esigenze di governo del mercato del lavoro attraverso la registrazione di certificati o attestati di qualificazione posseduti o acquisiti durante la vita professionale, nonché a prevedere che esso venga rilasciato, sempre gratuitamente, a cura della sezione circoscrizionale per l'impiego a tutti i prestatori di lavoro subordinato;

d) definizione delle procedure per l'accertamento dell'effettiva disponibilità al lavoro di coloro che si iscrivono nelle liste e vengono previste procedure semplificate per l'individualizzazione del lavoro da avviare presso le Amministrazioni pubbliche;

e) disciplina della mediazione, in coerenza con quanto previsto nell'articolo 2, la mediazione tra domanda ed offerta di lavoro effettuata da organismi diversi dalle sezioni circoscrizionali per l'impiego, anche con riferimento a forme di lavoro autonomo, prevedendo, per alcune di queste, in ragione delle particolari caratteristiche dell'attività svolta, la possibilità di deroga al principio di gratuità del servizio per il lavoratore, stabilito dall'articolo 2, comma 7.

*Articolo 2. Disciplina della mediazione tra domanda ed offerta di lavoro effettuata da organismi diversi dalla sezione circoscrizionale per l'impiego.*

1. L'attività di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro può essere svolta, oltre che dalle sezioni circoscrizionali per l'impiego, da soggetti autorizzati dalla Direzione generale per l'impiego, da soggetti autorizzati dalla Direzione generale per l'impiego del

Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Commissione centrale per l'impiego.

2. I soggetti privati che intendano svolgere attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro sono tenuti a chiederne l'autorizzazione all'ufficio regionale del lavoro nella cui competenza rientra la sede legale del soggetto stesso nel territorio nazionale.

3. L'attività di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro può essere esercitata soltanto da soggetti costituiti in forma di società per azioni, oppure in forma di cooperativa, con capitale versato non inferiore a lire 300 milioni, nonché da enti bilaterali ovvero da organismi promossi o partecipati dai predetti enti e/o enti pubblici territoriali. L'autorizzazione è concessa quando ricorrano le condizioni di cui al comma 4 e subordinamente all'assunzione dell'impegno a fornire al servizio pubblico, anche mediante collegamento in rete, i dati anonimi relativi alla domanda e all'offerta di lavoro che sono a sua disposizione. L'autorizzazione viene concessa, entro tre mesi dalla richiesta, per un periodo di due anni e può essere successivamente rinnovata a tempo indeterminato.

4. I soggetti di cui al comma 3 devono:

a) disporre di uffici e di competenze professionali idonee allo svolgimento dell'attività di fornitura di manodopera;

b) comunicare all'autorità concedente gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione della attività;

c) avere amministratori, direttori generali, dirigenti muniti di rappresentanza e soci accomandatari che non devono aver riportato condanne, anche non definitive, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro la 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, ovvero che non devono essere stati sottoposti 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 integrazioni e modificazioni;

e) fornire all'autorità concedente tutte le informazioni da questa richiesta.

5. Nello svolgimento dell'attività di mediazione è vietata ogni pratica discriminatoria basata sul sesso, sulla razza, sulla cittadinanza, sull'origine nazionale o regionale, sull'opinione o affiliazione politica, religiosa o sindacale dei lavoratori.

6. E' fatto divieto di raccogliere, memorizzare o diffondere informazioni sui lavoratori che non siano attinenti alle loro attitudini professionali e al loro utile inserimento lavorativo.

7. Nei confronti dei prestatori di lavoro subordinati l'attività di mediazione deve essere esercitata a titolo gratuito.

8. Il soggetto che svolge l'attività di mediazione deve indicare gli estremi dell'autorizzazione nelle propria corrispondenza ed in tutte le comunicazioni a terzi, anche a carattere pubblicitario e a mezzo stampa. Egli, entro cinque giorni, deve comunicare alla sezione

circoscrizionale competente per territorio i contratti stipulati con la sua mediazione.

9. Entro novanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale vengono determinati i criteri e le modalità: di controllo, da parte degli uffici del lavoro, sul corretto esercizio dell'attività; di revoca dell'autorizzazione in caso di esercizio scorretto della stessa; di effettuazione delle comunicazioni di cui al comma 3, nonché di accesso ai dati complessivi sulle domande ed offerte di lavoro presso le sezioni circoscrizionali.

10. La mediazione non occasionale tra domanda ed offerta di lavoro, svolta senza l'autorizzazione di cui al comma 2 è punita con l'ammenda di lire cinque milioni a lire cinquanta milioni e, in caso di recidiva, con l'arresto fino a due anni.

11. Chi, per lo svolgimento della sua attività di mediazione, esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore è punito con la pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno e dell'ammenda non superiore a 10 milioni di lire. In aggiunta alla sanzione penale viene disposta la revoca dell'autorizzazione.

12. L'inadempimento dell'obbligo di trasmissione dei dati su domande ed offerte di lavoro, di cui al comma 2, è punito con l'ammenda da lire centomila a lire trecentomila per ciascuna domanda ed offerta individuale e per ogni giorno di ritardo od omissione, fino ad un massimo di lire tre milioni. In caso di trasmissione di dati incompleti l'ammenda può essere ridotta, in relazione all'entità dell'inadempimento, fino a lire diecimila per ciascuna domanda ed offerta individuale e per ogni giorno di ritardo o omissione. In caso di comportamento recidivo l'autorizzazione di cui al comma 2 viene dapprima sospesa per un periodo da uno a sei mesi e successivamente revocata.

13. Gli importi delle sanzioni di cui ai commi 10, 11 e 12 sono versati al Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1 del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

### *Articolo 3. Riordino degli incentivi economici alle assunzioni.*

1. Allo scopo di favorire l'occupazione dei lavoratori appartenenti alle fasce deboli del mercato del lavoro, il Governo della Repubblica è delegato ad emanare, entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi miranti a riordinare la normativa in materia di incentivi economici ai datori di lavoro per l'assunzione di particolari categorie di lavoratori secondo i seguenti principi e criteri direttivi:

a) ridefinire e restringere le categorie di lavoratori da considerare come deboli sul mercato del lavoro, con particolare riferimento ai lavoratori in mobilità, ai disoccupati di lunga durata e agli appartenenti all'area dello svantaggio sociale;

b) affidare alle commissioni regionali per l'impiego il compito di integrare o di specificare l'area dello svantaggio sociale di cui alla lettera a);

c) eliminare le disuguaglianze derivanti dalla sovrapposizione delle diverse previsioni normative e razionalizzare la tipologia, l'entità e le modalità di

erogazione degli incentivi, anche mediante la differenziazione tra diverse categorie di beneficiari e tra aree territoriali;

e) salvaguardare il mantenimento complessivo della spesa prevista in base all'attuale normativa ed individuare forme di collegamento tra l'erogazione degli incentivi ed i più generali interventi di politica del lavoro dello Stato e delle Regioni;

f) agevolare la destinazione di ore supplementari alla formazione, oltre alle previsioni legali e di contrattazione collettiva, da parte delle imprese a favore dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro;

g) distribuire l'incentivo in termini tali da agevolare soprattutto la stipula dei contratti a tempo indeterminato;

h) incentivare l'impiego dei lavoratori non solo nel lavoro subordinato, ma anche nel lavoro autonomo e nel lavoro associato, nonché incentivare il trasferimento delle aziende in crisi in funzione di salvaguardia dell'occupazione;

i) prevedere forme di finanziamento per interventi di promozione del collocamento mirato in favore di soggetti portatori di handicap, nei limiti delle risorse preordinate

a tal fine nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

2. Gli schemi dei decreti legislativi di cui all'articolo e al presente articolo sono trasmessi alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica almeno quaranta giorni prima della scadenza prevista per l'esercizio della delega. Le Commissioni parlamentari competenti per la materia si esprimono almeno entro venti giorni dalla data di trasmissione.

3. Disposizioni correttive nell'ambito dei decreti legislativi di cui all'articolo 1 e al presente articolo potranno essere emanate, con uno o più decreti legislativi, entro un anno dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi medesimi.

*CAPO II. Disposizioni in materia di soggetti pubblici operanti sul mercato del lavoro*

omissis

**Progetto per la predisposizione di uno  
“Statuto dei lavori”**

*versione del 25 marzo 1998*

—

**Titolo I  
Norme di tutela della libertà  
e dignità dei lavoratori**

**Capo I  
Disposizioni generali**

**Articolo 1**

*Campo di applicazione*

1. Ai fini della individuazione del campo di applicazione del presente titolo per lavoratore si intende ogni persona che, con apporto prevalentemente personale, presta la propria opera a favore di terzi, mediante contratto di lavoro autonomo, di lavoro subordinato o qualsiasi altro contratto, tipico o atipico, indipendentemente dalla durata del contratto stesso e dall'ambito aziendale o extra aziendale in cui si svolge la prestazione lavorativa <sup>(1)</sup>. Rientrano altresì nel campo di applicazione del presente titolo i soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro o di società, anche di fatto, le persone che svolgono una attività lavorativa, con o senza corrispettivo, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, che svolgono lavori di pubblica utilità o di volontariato, che frequentano corsi di formazione o addestramento professionale o che partecipano a gare di appalto, a concorsi pubblici o privati o ad altre forme di selezione.

2. Le disposizioni contenute nel presente titolo non pregiudicano l'applicazione di norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale più favorevoli per il lavoratore.

3. I diritti derivanti dalle disposizioni contenute nel presente titolo non possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti neppure in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VII della presente legge.

**Capo II**

**Della libertà, dignità e riservatezza dei lavoratori**

**Articolo 2**

*Libertà di opinione e dignità dei lavoratori* <sup>(2)</sup>

1. Tutti i lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare

<sup>1</sup> La circostanza che l'ambito aziendale o extra aziendale in cui si svolge la prestazione lavorativa sia irrilevante è stato recentemente suggerito in termini generali dalla Commissione lavoro del Senato in sede di discussione del Disegno di Legge “Smuraglia”. Nel fare nostra questa indicazione riteniamo tuttavia si debba distinguere a seconda del tipo di diritti in questione: per la tutela della salute e sicurezza, per esempio, tale circostanza pare invece rilevante. Si tratterà dunque di decidere caso per caso se fare o meno ricorso a tale formula.

<sup>2</sup> V. anche il Titolo VIII, Disposizioni finali e penali, articolo 41.

liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme di legge.

2. A salvaguardia della libertà e dignità dei lavoratori trovano applicazione, in quanto compatibili con la natura del rapporto e con le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le disposizioni di cui agli articoli 2, 3, 4 e 6 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. Nei rapporti svolti in regime di telelavoro i dati raccolti per la valutazione del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici o telematici, non costituiscono violazione dell'articolo 4 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, in quanto siano strumentali allo svolgimento del rapporto di lavoro <sup>(3)</sup>.

**Articolo 3**

*Molestie sessuali in ambito lavorativo* <sup>(4)</sup>

1. Le molestie sessuali nei luoghi di lavoro o in ambito lavorativo costituiscono una offesa alla dignità della persona e danno luogo all'applicazione delle sanzioni di cui all'articolo 37 quando il comportamento considerato <sup>(5)</sup>:

a) sia indesiderato, sconveniente o offensivo per la persona che lo subisce ovvero crei un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante;

b) il suo rigetto o la sua accettazione vengano assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro, dai superiori, dai colleghi, dai tutori o dai committenti a motivo di decisioni inerenti alla formazione professionale, all'attribuzione di un incarico professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro o dell'incarico, alla promozione, alla retribuzione o di qualsiasi altra decisione attinente all'impiego o all'accesso al lavoro.

2. Per molestia sessuale si intende qualsiasi comportamento a connotazione sessuale o altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di datori di lavoro, superiori, colleghi, tutori o committenti, che offenda la dignità del lavoratore o della lavoratrice.

3. Per la repressione delle molestie sessuali in ambito lavorativo si raccomanda l'adozione del “Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali” allegato alla Raccomandazione della Commissione delle Comunità Europee del 27 novembre 1991, n. 131/92/CEE.

4. Il rispetto o il mancato rispetto delle indicazioni contenute nel Codice di condotta di cui al comma precedente da parte del datore di lavoro, pubblico o privato, del formatore, del selezionatore, del committente o comunque dell'utilizzatore della prestazione lavorativa costituisce elemento apprezzabile dal giudice sul piano probatorio in sede di applicazione delle sanzioni di cui all'articolo 41.

<sup>3</sup> Disposizione conforme all'articolo 7 dell'Accordo sul telelavoro subordinato tra Confcommercio e Filcam-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil del 20 giugno 1997.

<sup>4</sup> Il testo di questo articolo è suscettibile di modifiche alla luce dell'iter parlamentare del Disegno di Legge sulle molestie sessuali.

<sup>5</sup> Per la casistica si è fatto riferimento alla Raccomandazione della Commissione delle Comunità Europee del 27 novembre 1991, n. 131/92/CEE.

ù

#### Articolo 4 *Divieto di indagini sulle opinioni*

1. Ferme restando le disposizioni di cui alla Legge 31 dicembre 1996, n. 675, sulla tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali, è fatto divieto <sup>(6)</sup> al datore di lavoro, al formatore, al selezionatore, al committente o comunque all'utilizzatore della prestazione lavorativa di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose e sindacali, sulle condizioni di salute, sui comportamenti sessuali del lavoratore, nonché su ogni altra circostanza non rilevante ai fini della valutazione della attitudine professionale del lavoratore.

2. Per le imprese di fornitura di lavoro temporaneo di cui agli articoli 2 e 11, comma 3, della Legge 24 giugno 1997, n. 196, nonché per le agenzie private di collocamento di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, l'avvenuto accertamento in sede giudiziale, anche in primo grado di giudizio, della raccolta o utilizzazione di dati personali non rilevanti ai fini della valutazione delle attitudini professionali del lavoratore comporta, oltre all'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 37, la sospensione per un anno dell'autorizzazione all'esercizio dell'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo o di mediazione da parte del competente organo amministrativo. Nei casi più gravi o in caso di recidiva è disposta da parte dello stesso organo amministrativo competente <sup>(7)</sup> la revoca dell'autorizzazione.

#### Capo III **Atti discriminatori**

##### Articolo 5 *Atti o patti a carattere discriminatorio*

1. E' nullo <sup>(8)</sup> qualsiasi atto o patto a carattere discriminatorio che comporti la cessazione dei contratti di cui al presente titolo o che comunque produca o possa produrre un effetto pregiudizievole discriminando, anche in via indiretta, il lavoratore a causa:

- a) del sesso, della razza, della lingua, della nazionalità di origine ovvero delle sue condizioni personali, sociali o di salute;
- b) della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero legittimo;
- c) delle sue opinioni politiche o religiose;
- d) della età.

2. Per gli atti o patti che discriminano il lavoratore o gruppi di lavoratori a causa del sesso trovano in ogni caso applicazione, in quanto compatibili con la natura del rapporto e le modalità di esecuzione della prestazione

<sup>6</sup> V. anche il Titolo VIII, Disposizioni finali e penali, articolo 41.

<sup>7</sup> Occorre pensare a un meccanismo che, in sede di applicazione della sanzione, preveda l'obbligo di invio da parte del giudice di una nota informativa all'organo amministrativo competente.

<sup>8</sup> Rispetto alla formulazione dell'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori, che per le ipotesi di cui alla lettera b) prevede la sola sanzione civilistica della nullità, si ritiene preferibile accompagnare questa disposizione anche con una sanzione di carattere penale: v. l'articolo 41.

lavorativa, le disposizioni di cui alla Legge 9 dicembre 1997, n. 903 e alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 <sup>(9)</sup>.

3. Per i trattamenti economici collettivi discriminatori trovano in ogni caso applicazione, in quanto compatibili con la natura del rapporto e con le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le disposizioni di cui all'articolo 16 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

#### Titolo II **Norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori**

##### Capo I **Disposizioni generali**

##### Articolo 6

*Campo di applicazione del d. lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche e integrazioni*

1. L'articolo 2, comma 1, lett. a), del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, è così sostituito <sup>(10)</sup>:

“a) lavoratore <sup>(10)</sup>: *persona che presta il proprio lavoro fuori dal proprio domicilio alle dipendenze o sotto la direzione altrui* <sup>(11)</sup>, con o senza retribuzione, anche al

<sup>9</sup> Con riferimento ai programmi di azioni positive si ipotizza la possibilità di una loro estensione ad altri “gruppi” di lavoratori svantaggiati nel mercato del lavoro ed in particolare ai disabili. Una proposta concreta verrà formulata alla luce dell'iter parlamentare del Disegno di Legge sui disabili.

<sup>10</sup> Per agevolare la lettura dell'articolato normativo, le modifiche alla disciplina vigente sono indicate con il carattere corsivo.

<sup>11</sup> Recenti Disegni di Legge (v., in particolare, il Disegno di Legge n. 2049-A, *Norme di tutela dei lavoratori “atipici”*, d'iniziativa dei Senatori Smuraglia, De Luca e altri, comunicato alla presidenza il 29 gennaio 1997, su cui vedi la Relazione della 11° Commissione Permanente Lavoro, Previdenza Sociale del Senato del 5 dicembre 1997) si limitano invero ad estendere al lavoro temporaneo/atipico “le disposizioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro previste dal decreto legislativo n. 626, e successive modificazioni, nonché dalla direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991, in quanto compatibili con la natura del rapporto e con le modalità della prestazione lavorativa” (v. l'articolo 1, comma 2, del Disegno di Legge Smuraglia, nel testo proposto dalla Commissione nel dicembre del 1997).

Questa tecnica appare fortemente inadeguata: il concetto di *compatibilità*, come dimostrato dalla precedente esperienza della applicazione della normativa prevenzionistica, darebbe luogo ad un notevolissimo contenzioso giudiziale senza recare alcuna certezza del diritto. Pare allora opportuno estendere la normativa di tutela della salute e sicurezza di cui al D.Lgs. 626/1994 *a tutti i rapporti di lavoro, a prescindere dal loro titolo giuridico e dalla loro durata, resi nel contesto organizzativo altrui*. Per conseguire questo obiettivo pare opportuno procedere a ridefinire la figura di lavoratore di cui all'articolo 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 626/1994 e successive modifiche e integrazioni.

<sup>11</sup> L'utilizzo della disgiuntiva “o” in luogo della congiuntiva “e” pare necessaria per fare rientrare nel campo di applicazione del D.Lgs. 626/1994 non soltanto i lavoratori subordinati in senso stretto, ma anche coloro che operano semplicemente sotto le direttive altrui, ancorché formalmente non dipendenti, *allorché vengano a trovarsi più o meno stabilmente inseriti in un contesto organizzativo gestito da altri*.

Si tratta di assecondare, in altri termini, una tendenza storica verso l'estensione delle tutele fondamentali del diritto del lavoro al di fuori di rigide definizioni concettuali.

solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione inclusi tutti i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, anche speciale o di durata determinata<sup>(12)</sup>, i prestatori di lavoro temporaneo di cui agli articoli 1-11 della Legge n. 196/1997, gli apprendisti, i collaboratori familiari di cui all'articolo 230 bis del Codice Civile<sup>(13)</sup> e i lavoratori con altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato<sup>(14)</sup>, qualora siano inseriti nell'ambiente di lavoro organizzato dal committente. Sono equiparati i soci lavoratori di cooperative o di società, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi, i volontari come definiti dalla Legge 1 agosto 1991, n. 266 e gli utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale avviati presso datori di lavoro per agevolare o per perfezionare le loro scelte professionali. Sono altresì equiparati gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari e partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici”.

## Capo II

### Norme di tutela dei lavoratori con rapporti di lavoro occasionali o di durata temporaneamente definita

#### Articolo 7

##### Formazione dei lavoratori

---

Particolarmente significativa, da questo punto di vista, è oggi la disposizione dell'articolo 6, comma 1, della Legge n. 196/1997 secondo cui l'impresa utilizzatrice, che per definizione non ha alcun vincolo negoziale con il lavoratore intermittente, osserva in ogni caso nei confronti del prestatore di lavoro temporaneo 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. In questo modo ci si propone di recuperare ampie fasce di lavoro irregolare e tutti i contratti di pseudo lavoro autonomo e parasubordinato.

<sup>12</sup> In questo modo viene data attuazione sostanziale (e non solo formale, come invece avvenuto con il D.Lgs. n. 242/1996) alla Direttiva 91/383/CEE.

<sup>13</sup> Nonostante una contraria posizione del Ministero del lavoro (v. la circolare n. 154/1996), è parso opportuno includere nel campo di applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori anche i collaboratori familiari che, spesso, operano al di fuori del rispetto anche delle più elementari norme di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

<sup>14</sup> Quest'ultima formula riprende sostanzialmente il disposto dell'articolo 409, n. 3, Codice di Procedura Civile. Si è tuttavia preferito non farne espressa menzione nel testo in quanto l'articolo 409, n. 3 non definisce una fattispecie sostanziale (è norma processuale), ma semplicemente identifica una serie di rapporti (o anche di contratti) che sociologicamente possono essere definiti atipici e che giuridicamente verrebbero tuttavia ricondotti al lavoro autonomo pur in presenza delle condizioni di debolezza contrattuale tipiche del lavoro dipendente.

1. Il comma 7 dell'articolo 22 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche e integrazioni è sostituito dal seguente (\*):

“I Ministri del lavoro e della Previdenza sociale e della Sanità, sentita la commissione consultiva permanente, stabiliscono i contenuti minimi della formazione dei lavoratori, con particolare riferimento alle esigenze dei lavoratori non legati con l'utilizzatore della prestazione lavorativa mediante un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nonché della formazione dei rappresentati per la sicurezza e dei datori di lavoro di cui all'articolo 10, comma 3, tenendo conto delle dimensioni e della tipologia delle imprese, nonché della percentuale di forza lavoro non assunta con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presente in azienda”<sup>(15)</sup>.

#### Articolo 8

##### Prevenzione e protezione dai rischi

1. Il comma 2 dell'articolo 9 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche e integrazioni è sostituito dal seguente (\*):

“Il datore di lavoro fornisce ai servizi di prevenzione informazioni in merito a:

- a) la natura dei rischi;
- b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- c) le funzioni e i compiti assegnati a lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero ai prestatori di lavoro temporaneo di cui agli articoli 1-11 della Legge 24 giugno 1997, n. 196, nonché della presenza in azienda di lavoratori con rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato<sup>(16)</sup>;
- d) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- e) i dati del registro degli infortuni e delle malattie professionali;
- f) le prescrizioni degli organi di vigilanza”.

#### Articolo 9

##### Lavorazioni sottoposte a sorveglianza medica speciale e lavori particolarmente pericolosi

1. In adempimento degli obblighi contenuti nella Direttiva n. 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1995<sup>(17)</sup>, è vietato il ricorso a contratti di lavoro a tempo

---

\* Per agevolare la lettura dell'articolato normativo, le modifiche alla disciplina vigente sono indicate con il carattere corsivo.

<sup>15</sup> Norma di completamento della recezione dell'articolo 2 della Direttiva n. 91/383/CEE. In materia di formazione dei lavoratori, l'articolo 22 del D.Lgs. 626/1994 pare complessivamente ben strutturato. Si suggerisce comunque di potenziare i contenuti della formazione rispetto alla forza lavoro atipica/temporanea.

\* Per agevolare la lettura dell'articolato normativo, le modifiche alla disciplina vigente sono indicate con il carattere corsivo.

<sup>16</sup> Norma di completamento della recezione dell'articolo 6 della Direttiva n. 91/383/CEE.

<sup>17</sup> Come da prassi nella trasposizione delle direttive comunitarie si indica espressamente la Direttiva n. 91/383/CEE in modo da consentire agli organi comunitari il controllo sulla corretta e completa recezione della direttiva stessa. In realtà la direttiva si riferisce soltanto ai lavoratori temporanei assunti con contratti di

determinato ovvero a rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato, per le lavorazioni che richiedono una sorveglianza medica speciale e per i lavori particolarmente pericolosi individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale da emanare sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. In attuazione del disposto di cui al comma precedente, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale istituisce mediante decreto una Commissione tecnica di esperti per la individuazione delle lavorazioni da sottoporre a sorveglianza medica speciale e dei lavori particolarmente pericolosi per l'esecuzione dei quali vietare il ricorso a rapporti di lavoro di durata temporaneamente definita o di carattere occasionale, quale che sia la natura giuridica del contratto di lavoro in cui viene dedotta la prestazione lavorativa.

3. Il decreto di cui al comma 1 del presente articolo dovrà coordinarsi con il decreto di cui all'articolo 1, comma 4, lett. f), Legge 24 giugno 1997, n. 196, relativo al divieto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo per le lavorazioni sottoposte a sorveglianza medica speciale o per l'esecuzione di lavori particolarmente pericolosi.

### **Capo III Rapporti svolti in regime di telelavoro**

#### **Articolo 10 Tutela della salute e sicurezza nei rapporti svolti in regime di telelavoro**

1. A tutti i rapporti svolti a distanza mediante collegamento informatico e telematico si applicano le disposizioni di cui al Titolo VII del decreto legislativo 19 settembre 1996, n. 626, e successive modifiche e integrazioni<sup>(18)</sup>, quale che sia il titolo giuridico della prestazione lavorativa dedotta in contratto e indipendentemente dall'ambito aziendale o extra aziendale in cui si svolge la prestazione stessa.

2. Previa richiesta motivata, al responsabile aziendale di prevenzione e di protezione e al responsabile per la sicurezza deve essere consentito l'accesso, da parte del datore di lavoro, del committente o dello stesso lavoratore alla postazione, fissa o mobile, di telelavoro, al fine di verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

3. Le disposizioni contenute nel presente articolo non pregiudicano l'applicazione di norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale più favorevoli per il lavoratore.

### **Capo IV Prevenzione degli infortuni sul lavoro e strumenti di emersione del lavoro irregolare**

---

lavoro subordinato. E' sembrato tuttavia imprescindibile un'estensione della disciplina anche ai lavoratori parasubordinati sia per profili di tutela costituzionale (artt. 32 e 35) sia anche per evitare prassi di esternalizzazione del rischio a danno proprio dei lavoratori parasubordinati.

<sup>18</sup> Titolo VI: uso di attrezzature munite di videoterminali.

### **Articolo 11 Contratti di riallineamento retributivo<sup>(19)</sup>**

1. All'articolo 23 della legge 24 giugno 1997, n. 196, è aggiunto il seguente comma:

“I soggetti che si avvalgono degli accordi di riallineamento retributivo di cui al presente articolo, per usufruire dei benefici di legge, devono dimostrare alla Direzione provinciale del lavoro di aver effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche e integrazioni”<sup>(20)</sup>.

### **Articolo 12 Delega al Governo per il riordino degli organismi ispettivi e di controllo sulla attuazione della normativa di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro<sup>(21)</sup>**

1. Il Governo della Repubblica, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro della sanità, con il Ministro delle finanze e con il Ministro degli interni, è delegato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti per il riordino e la razionalizzazione degli organismi ispettivi e di controllo competenti alla verifica del rispetto delle norme di legge in materia di lavoro, prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, igiene sul lavoro, evasione fiscale e contributiva.

## **Titolo III Della libertà sindacale**

### **Capo I Disposizioni generali**

#### **Articolo 13 Campo di applicazione**

---

<sup>19</sup> Si propone di introdurre nella strumentazione di emersione del lavoro nero (v. ora l'articolo 23 della Legge n. 196/1997) una clausola di salvaguardia diretta a verificare l'attuazione della normativa prevenzionistica anche a favore dei lavoratori che provengono da condizioni di precariato e di lavoro illegale

<sup>20</sup> Disposizione costruita sulla falsariga dell'articolo 1, comma 4, lett. e) della Legge n. 196/1997 con riferimento al lavoro interinale. Come per questa recente disciplina, in assenza di alcuna specifica previsione circa le modalità di dimostrazione della avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi pare coerente con il sistema limitarsi a richiedere all'utilizzatore di lavoro temporaneo come al beneficiario di contratti di riallineamento retributivo una semplice autocertificazione, suscettibile delle eventuali verifiche e valutazioni a seguito di espresa richiesta da parte della Direzione provinciale del lavoro.

<sup>21</sup> Disposizione diretta a razionalizzare e potenziare l'effettività della normativa prevenzionistica mediante il riordino degli organismi ispettivi e di controllo. Nel coltivare la delega il Governo è chiamato a potenziare gli strumenti a disposizione degli organi ispettivi e di controllo, eliminando inutili sovrapposizioni di competenze e attivando in particolare strumenti informatici di collegamento tra Ministero del lavoro, Ispettorati del lavoro, UU.SS.LL., I.N.P.S., I.V.A. e I.N.A.I.L. per la circolazione del maggior numero possibile di informazioni.

1. Ai fini della individuazione del campo di applicazione del presente titolo per lavoratore si intende ogni persona che, dietro il versamento di un corrispettivo, presta la propria opera a favore di terzi in regime di subordinazione o mediante altro rapporto di collaborazione che si concreti in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato, indipendentemente dall'ambito aziendale o extra aziendale in cui si svolge la prestazione stessa, ivi compresi i soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro o di società, anche di fatto. Non rientrano nel campo di applicazione del presente titolo i rapporti di lavoro di carattere meramente occasionale come definiti ai sensi dell'articolo 37.

2. I diritti derivanti dalle disposizioni contenute nel presente titolo non possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti neppure in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VII della presente legge.

## **Capo II Della libertà sindacale**

### **Articolo 14**

#### *Diritto di organizzazione e di attività sindacale*

1. Ferme restando le disposizioni di legge e di contratto collettivo di lavoro a tutela della libertà sindacale dei lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, è garantito a tutti i lavoratori<sup>(22)</sup>:

(a) il diritto di organizzare associazioni sindacali, di qualunque livello, oppure di aderirvi, nonché il diritto elettorale, attivo e passivo, per la costituzione di organismi di rappresentanza all'interno delle unità produttive, anche ai fini della stipulazione di accordi o contratti collettivi di lavoro di diverso livello loro applicabili;

(b) le modalità per l'esercizio dei diritti sindacali saranno definite dagli accordi o contratti collettivi di cui alla precedente lett. a);

(c) in ogni caso ai lavoratori è riconosciuto il diritto di partecipare alle assemblee indette dalle rsa o rsu all'interno delle unità produttive.

2. Ai lavoratori che svolgano la prestazione di lavoro in regime di telelavoro è riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge in azienda tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o di altro sistema elettronico a cura dell'azienda in cui vengano inserite tutte le informazioni di interesse sindacale e lavorativo<sup>(23)</sup>.

3. Ulteriori forme di rappresentanza e di esercizio delle attività sindacali potranno essere individuate in sede di contrattazione collettiva<sup>(24)</sup>.

### **Articolo 15**

---

<sup>22</sup> Si riprendono in materia alcuni spunti contenuti nel Disegno di Legge "Smuraglia".

<sup>23</sup> Disposizione conforme all'articolo 7 dell'Accordo sul telelavoro subordinato tra Confcommercio e Filcam-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil del 20 giugno 1997.

<sup>24</sup> Disposizione da integrare al fine di valorizzare il ruolo degli Enti Bilaterali soprattutto con riferimento alla certificazione dei rapporti di lavoro di cui al Titolo VIII.

## *Diritto di sciopero*

1. Ferme restando le disposizioni di legge e di contratto collettivo di lavoro previste a favore dei lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, i lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del presente titolo hanno diritto di sospendere la propria attività lavorativa a fini di autotutela entro i limiti e le condizioni di cui alla Legge 12 giugno 1990, n. 146.

2. E' vietato ricorrere a contratti di lavoro autonomo, di lavoro subordinato o a qualsiasi altro contratto, tipico o atipico, di lavoro per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.

## **Titolo IV**

### **Trattamento economico, normativo, previdenziale e fiscale del lavoratore**

#### **Capo I**

#### **Disposizioni generali**

#### **Articolo 16**

#### *Campo di applicazione*

1. Ai fini della individuazione del campo di applicazione del presente titolo per lavoratore si intende ogni persona che, a fronte di un corrispettivo, presta la propria opera a favore di terzi mediante rapporto di collaborazione continuativa e coordinata, prevalentemente personale, senza vincolo di subordinazione, indipendentemente dall'ambito aziendale o extra aziendale in cui si svolge la prestazione stessa ed anche se prestata a favore di una società cooperativa di produzione e lavoro o di fatto. Non rientrano nel campo di applicazione i rapporti di lavoro di carattere meramente occasionale come definiti ai sensi dell'articolo 37.

2. Le disposizioni contenute nel presente titolo si applicano solo ai rapporti di lavoro costituiti dopo la entrata in vigore della presente legge<sup>(25)</sup>. Per i rapporti di lavoro costituiti anteriormente a tale data, le disposizioni del presente titolo trovano applicazione solo per i contratti che saranno certificati ai sensi del Titolo VII della presente legge.

3. Le disposizioni contenute nel presente titolo non pregiudicano l'applicazione di norme di legge, di regolamento, di contratto individuale e di accordo o contratto collettivo più favorevoli per il lavoratore.

4. Eccetto quanto prescritto dai successivi articoli 17 e 18, i diritti derivanti dalle disposizioni contenute nel presente titolo possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VII della presente legge anche in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 2113 Codice Civile.

#### **Articolo 17**

#### *Forma del contratto*

1. I contratti di lavoro di cui al presente titolo devono essere stipulati in forma scritta e devono indicare:

---

<sup>25</sup> In questo senso v. anche l'articolo 9 del Disegno di Legge "Lombardi".

- (a) l'oggetto della prestazione lavorativa dedotta in contratto;
- (b) i criteri di determinazione del corrispettivo e la disciplina dei rimborsi spese;
- (c) i poteri e le forme di controllo del committente sull'esecuzione della prestazione lavorativa;
- (d) l'eventuale facoltà del prestatore di lavoro di avvalersi, sotto la propria responsabilità, di sostituti e ausiliari preventivamente resi noti al committente e da questi accettati;
- (e) la durata del contratto;
- (f) la previsione di un congruo periodo di preavviso per il recesso, nonché l'indicazione dei motivi che possono comportare la risoluzione del rapporto, compresa la disciplina dell'impossibilità sopravvenuta e dell'eccessiva onerosità.

## Capo II

### Trattamento economico, normativo, previdenziale e fiscale

#### Articolo 18 *Compenso*

1. I lavoratori hanno diritto a un compenso equo, proporzionato alla quantità e qualità del loro lavoro, stabilito negli accordi economici collettivi della categoria o, in mancanza, dei compensi che si praticano generalmente nel luogo in cui si è svolto il rapporto.

#### Articolo 19 *Assistenza e previdenza*

1. I lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del presente titolo, anche se soci di una cooperativa di produzione e lavoro o di una società di fatto, devono obbligatoriamente essere iscritti al fondo speciale di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335<sup>(26)</sup>.

#### Articolo 20 *Malattia, infortunio e maternità*

1. Il Governo della Repubblica, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, è autorizzato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi volti a stabilire una disciplina del trattamento economico del lavoratore in caso di malattia, infortunio e maternità, commisurata alla particolare natura dei rapporti di lavoro di cui al presente titolo<sup>(27)</sup>.

#### Articolo 21 *Estinzione del contratto e preavviso*

1. I contratti di lavoro di cui al presente titolo cessano al momento della realizzazione del programma o della fase

di esso che ne costituisce l'oggetto, salva diversa volontà espressa dalle parti nel contratto scritto<sup>(28)</sup>.

2. Alla cessazione del rapporto, e per i dodici mesi successivi, qualora il committente intenda procedere alla stipulazione di un contratto analogo e per lo stesso tipo di prestazione, spetta al lavoratore un diritto di preferenza rispetto ad altri aspiranti qualora lo stesso non abbia subito fondate contestazioni circa la prestazione effettuata ovvero il rapporto di lavoro non sia stato risolto per giusta causa<sup>(29)</sup>. Qualora il committente non osservi la presente disposizione spetta al lavoratore un'indennità pari alla metà del compenso riconosciuto nel nuovo contratto stipulato con persone terze<sup>(30)</sup>.

3. In caso di recesso i lavoratori hanno diritto ad un congruo preavviso. In mancanza di accordo tra le parti o di disposizioni contenute negli accordi economici collettivi della categoria l'entità del preavviso è stabilita dal giudice secondo equità.

4. Il recesso da parte del committente deve essere comunicato per iscritto. Il lavoratore può chiedere, entro dieci giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il committente deve, nei dieci giorni successivi alla richiesta, comunicarli per iscritto al lavoratore.

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

#### Articolo 22 *Recesso privo di giusta causa*

1. La parte che recede dal contratto senza giusta causa è tenuta a fornire alla controparte un congruo indennizzo.

2. In mancanza di accordo tra le parti o di disposizioni contenute negli accordi economici collettivi della categoria l'entità dell'indennizzo è stabilita dal giudice secondo equità.

3. Si intende privo di giusta causa il recesso del committente non riconducibile ad una delle ipotesi di risoluzione del contratto di lavoro disciplinate ai sensi dell'articolo 17, lettera f).

#### Articolo 23 *Normativa fiscale<sup>(31)</sup>*

1. Ai fini fiscali, il reddito derivante dalle attività professionali svolte dai lavoratori di cui all'articolo 16, comma 1, è considerato nell'ammontare complessivo annuo, indipendentemente dal numero e dalla durata dei rapporti intercorsi, in forma autonoma o con contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

2. Coloro che svolgono attività di collaborazione, anche se iscritti al registro IVA, sono comunque assoggettati al regime fiscale previsto dal comma 2, lett. a) dell'articolo 49 del testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

<sup>26</sup> Disposizione in linea con il Disegno di Legge "Innocenti".

<sup>27</sup> Disposizione in linea con i Disegni di Legge "Smuraglia" e "Innocenti".

<sup>28</sup> Disposizione in linea con il Disegno di Legge "Smuraglia".

<sup>29</sup> Disposizione in linea con il Disegno di Legge "Smuraglia".

<sup>30</sup> Disposizione in linea con il Disegno di Legge "Innocenti".

<sup>31</sup> Disposizione ripresa testualmente dal Disegno di Legge "Innocenti".

### **Capo III**

#### **Diritti di formazione e informazione**

##### Articolo 24

###### *Diritti di informazione*

1. Il lavoratore ha il diritto di ricevere le informazioni previste nei contratti collettivi di lavoro a favore dei lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, nonché le informazioni relative alla tutela della salute e sicurezza di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche e integrazioni.

2. Il committente, se imprenditore pubblico o privato, è tenuto a organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire a tutti i lavoratori pari condizioni nell'accesso alle informazioni attinenti al lavoro, quale che sia il titolo giuridico dell'obbligazione dedotta in contratto.

##### Articolo 25

###### *Diritti di formazione*

1. Per il finanziamento di iniziative di formazione professionale e di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro i committenti sono tenuti a versare un contributo pari allo 0,2 per cento del compenso corrisposto ai lavoratori di cui al presente titolo.

2. I contributi di cui al comma 1 sono rimessi al Fondo di cui all'articolo 5 della Legge 24 giugno 1997, n. 196, per essere destinati al finanziamento, anche con il concorso delle regioni, di iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori di cui al presente titolo. I criteri e le modalità di utilizzo delle disponibilità del fondo relative ai lavoratori di cui al presente titolo sono stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Il decreto provvede ad armonizzare il funzionamento del fondo e la erogazione dei finanziamenti con quanto previsto dall'articolo 5 della Legge 24 giugno 1997, n. 196 e dal decreto ... in favore dei prestatori di lavoro temporaneo<sup>(32)</sup>.

3. Il Governo della Repubblica, su proposta del Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale, è autorizzato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi volti a consentire il riordino dei contratti di lavoro a finalità formativa anche con riferimento alla loro utilizzazione per prestazioni di lavoro non a carattere subordinato.

### **Capo IV**

#### **Diritti e obblighi del prestatore di lavoro**

##### Articolo 26

###### *Diritti per apporti originali e per le invenzioni del lavoratore*

1. I diritti di utilizzazione economica relativi alla creazione di apporti originali, alla attività di creazione di

<sup>32</sup> Integrare con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui all'articolo 5 della Legge 24 giugno 1997, n. 196 (non ancora emanato).

programmi per elaboratori elettronici, come pure i diritti di utilizzazione economica riguardanti l'invenzione fatta in occasione dello svolgimento dell'attività o nell'esecuzione del servizio che costituisce oggetto del contratto spettano al lavoratore. Questi deve però dare comunicazione al committente del brevetto eventualmente conseguito.

2. Il committente ha diritto di prelazione sull'utilizzazione economica dei diritti di cui al comma 1, da esercitare entro tre mesi dalla comunicazione, verso corresponsione di un canone o di un prezzo determinati di comune accordo. In caso di mancato accordo sul canone o sul prezzo, la prelazione decade.

##### Articolo 27

###### *Obbligo di informazione*

1. Il lavoratore è tenuto a fornire tutte le informazioni che consentono al committente un costate e adeguato controllo sulla realizzazione dell'oggetto del contratto e la verifica dei risultati.

##### Articolo 28

###### *Obbligo di riservatezza<sup>(33)</sup>*

1. Salvo diverso accordo tra le parti il lavoratore può svolgere la sua attività a favore di più committenti, ma non deve in ogni caso diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e all'organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio dell'attività dei committenti medesimi.

2. Il divieto di cui al comma 1 si applica anche per l'intero anno solare successivo alla cessazione del rapporto, salva diversa previsione del contratto o di accordi collettivi.

### **Titolo V**

#### **Rapporti di lavoro in cooperative di produzione e lavoro**

##### Articolo 29

###### *Soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro*

1. I soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro stabiliscono con la propria adesione o successivamente ulteriori e distinti rapporti di lavoro con cui contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali, secondo quanto previsto dal regolamento ai sensi del successivo articolo 39, mettendo a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e stato di attività nonché al volume di lavoro per essa disponibile.

2. In particolare nell'ambito del rapporto associativo il socio:

(a) concorre alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali ed alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;

(b) partecipa alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione di processi produttivi dell'azienda;

<sup>33</sup> Si ripropone, con alcune modifiche, l'articolo 3 del Disegno di Legge "Lombardi".

(c) contribuisce economicamente alla formazione del capitale sociale e partecipa al rischio di impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione.

3. Le disposizioni della presente legge si riferiscono alle cooperative di produzione e lavoro, escluse le piccole società cooperative, nelle quali lo scopo mutualistico sia perseguito attraverso la prestazione di attività lavorative da parte del socio sulla base di previsioni statutarie e regolamentari che definiscono l'organizzazione del lavoro dei soci ai sensi dell'articolo 39.

#### Articolo 30 *Trattamento economico*

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 36 della Legge 20 maggio 1970 n. 300<sup>(34)</sup>, la cooperativa di produzione e lavoro è tenuta a corrispondere al socio lavoratore che abbia stipulato un rapporto di lavoro subordinato un trattamento economico complessivo annuo non inferiore a quello definito dalla contrattazione collettiva nazionale per i lavoratori dipendenti, a parità di durata e di qualità della prestazione, con eccezione per le erogazioni di cui all'articolo 2 del Decreto Legge 25 marzo 1997, n.67, convertito nella Legge 25 maggio 1997, n. 135<sup>(35)</sup>.

2. Le forme di remunerazione dei soci lavoratori, ulteriori rispetto a quanto corrisposto ai sensi del precedente comma 1, devono essere deliberate dall'assemblea in sede di approvazione del bilancio di esercizio e possono essere erogate secondo le seguenti modalità e nella misura massima del 50 per cento in più di quanto previsto dal precedente comma:

(a) a titolo di maggiorazione del trattamento economico complessivo previsto per i lavoratori dipendenti fino al 30 per cento in più di quanto previsto dal precedente comma;

(b) ad aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato, anche in deroga ai limiti stabiliti dall'articolo 24 del d.l.C.p.S. 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modificazioni ed integrazioni ed ai limiti stabiliti dall'articolo 7 della Legge 31 gennaio 1992, n. 59, ovvero a distribuzione gratuita delle azioni di cui agli articoli 4 e 5 della Legge 31 gennaio 1992, n. 59.

3. Ai fini della determinazione della base imponibile relativa alla contribuzione previdenziale ed assicurativa obbligatoria di cui all'articolo 1 della Legge 7 dicembre 1989, n. 389, si fa riferimento al trattamento economico del precedente comma 1. Restano salve le disposizioni di cui al d.P.R. 30 aprile 1970, n. 602 e successive modificazioni ed integrazioni di cui alla Legge 13 marzo 1958, n. 250, e le norme in materia previdenziale relative ai salari convenzionali previste per le cooperative sociali di cui alla Legge 8 novembre 1991, n. 381.

<sup>34</sup> Il richiamo all'articolo 36 della legge 300/1970 è giustificato dalla circostanza che la disciplina prospettata nel testo limita l'obbligo retributivo a carico della cooperativa al solo trattamento previsto dal contratto collettivo nazionale.

<sup>35</sup> Tale richiamo vale ad escludere dall'obbligo retributivo della cooperativa le erogazioni previste dai contratti collettivi di secondo livello e legati all'andamento economico dell'impresa (a questa componente retributiva si sostituiscono, per i soci lavoratori di cooperative, le forme di retribuzione deliberate dall'assemblea ai sensi del successivo comma del presente articolo).

4. Nel primo periodo del comma 2 dell'articolo 8 del D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, come modificato dalla Legge 8 agosto 1995, n. 335, le parole "nel caso di soci di società cooperative il contributo è definito in percentuale degli imponibili considerati ai fini dei contributi previdenziali obbligatori", sono sostituite dalle seguenti: "nel caso di soci lavoratori di società cooperative il contributo è definito in percentuale del complessivo trattamento economico corrisposto ai sensi dell'articolo 30, commi 1 e 2, lett. a) della legge 'Statuto dei lavori'".

5. Nel comma 8-bis dell'articolo 13 del D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, come modificato dalla Legge 7 dicembre 1989, n. 389, le parole "dell'imponibile rilevante ai fini della contribuzione previdenziale obbligatoria" sono sostituite dalle seguenti: "del complessivo trattamento economico corrisposto ai sensi dell'articolo 30, commi 1 e 2, lett. a) della legge 'Statuto dei lavori'"<sup>(36)</sup>.

#### Articolo 31 *Trattamento fiscale*

1. Qualora le somme erogate ai soci lavoratori siano imputate ad aumento del capitale sociale ai sensi del precedente articolo 30, comma 2, lett. b), si applica il trattamento fiscale previsto dall'articolo 7 della Legge 31 gennaio 1992 n. 59.

2. Il terzo comma dell'articolo 11 del d.P.R. 29 settembre 1973, n. 601 è sostituito dal seguente:

"Nella determinazione del reddito delle società cooperative di produzione e lavoro e loro consorzi sono ammesse in deduzione le somme erogate ai soci lavoratori ai sensi dell'articolo 30, commi 1 e 2, della legge 'Statuto dei lavori'".

3. La lettera a) dell'articolo 47 del d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 è sostituita dalla seguente:

"a) i compensi percepiti ai sensi dell'articolo 30, commi 1 e 2, lett. a), della legge 'Statuto dei lavori', dai lavoratori soci delle cooperative di produzione e lavoro, delle cooperative di servizi, delle cooperative agricole e di prima trasformazione dei prodotti agricoli e delle cooperative della piccola pesca, esclusi quelli di cui all'articolo 31, comma 1, della legge 'Statuto dei lavori'<sup>(37)</sup>.

4. Alle erogazioni corrisposte ai soci ai sensi del precedente articolo 30, comma 2, lett. b), si intende applicabile l'articolo 3, comma 2, lett. g), del D.Lgs. 2

<sup>36</sup> Disposizioni in materia di fondi pensione.

<sup>37</sup> La modifica dell'articolo 11, DPR 601/1973 e dell'articolo 47, lett. a), T.U.I.R., contenuta nei commi 2° e 3° del presente articolo, appare necessaria per coerenza rispetto alla proposta, in quanto tali articoli prevedono attualmente la maggiorazione del 20 per cento rispetto ai salari correnti, mentre nella proposta si prevede una possibile integrazione della retribuzione del socio fino al 30 per cento (elevabile al 50 per cento se attuata in forma di aumento gratuito del capitale sociale) ragguagliata ai livelli retributivi previsti dal primo livello di contrattazione collettiva. Tali riferimenti, che sono rilevanti ai fini della qualificazione dei compensi corrisposti ai soci come redditi/costi di lavoro dipendente, risultano quindi diversi sia per la misura percentuale, sia per la base di calcolo della possibile integrazione.

settembre 1997, n. 314. La presente norma costituisce interpretazione autentica<sup>(38)</sup>.

#### Articolo 32

##### *Trattamento di fine rapporto*

1. Alle somme di cui al precedente articolo 30, comma 2, lett. a), si applicano le disposizioni previste dall'articolo 2120 del codice civile, dall'articolo 2 della legge 29 maggio 1982, n. 297 e dagli articoli 1 e 2 del D.Lgs. 27 gennaio 1992, n. 80.

2. Alle somme previste dal precedente comma si intende esteso il privilegio di cui all'articolo 2751-bis, n. 1, del codice civile. La presente norma costituisce interpretazione autentica.

### **Titolo VI**

#### **Norme sui licenziamenti individuali**

##### **Capo I**

##### **Disposizioni generali**

#### Articolo 33

##### *Campo di applicazione*

1. Le disposizioni del presente titolo trovano applicazione con riferimento ai lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche se soci lavoratori di una cooperativa di produzione e lavoro o di una società di fatto.

2. Le disposizioni contenute nel presente titolo non pregiudicano l'applicazione di norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale più favorevoli per il lavoratore.

##### **Capo II**

##### **Applicazione della normativa sui licenziamenti individuali**

#### Articolo 34

##### *Contratto di lavoro a tempo indeterminato*

1. Fatti salvi i divieti del licenziamento discriminatorio a norma dell'articolo 15 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, del licenziamento della lavoratrice in concomitanza con il suo matrimonio a norma degli articoli 1 e 2 della Legge 9 gennaio 1963, n. 7 e del licenziamento in caso di malattia o maternità a norma dell'articolo 2110 del Codice Civile, le disposizioni in materia di licenziamento individuale di cui alla Legge 15 luglio 1996, n. 604, e successive modifiche, e di cui all'articolo 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, non trovano applicazione:

---

<sup>38</sup> La proposta tende a riconoscere, in via di interpretazione autentica, l'applicabilità anche ai soci-lavoratori del nuovo regime in materia di assegnazione gratuita di azioni ai dipendenti, prevista dalla recente riforma Visco (D.Lgs. 314/1997). La figura (di dubbia applicabilità ai soci lavoratori, stante la natura non subordinata del loro rapporto con la cooperativa) appare particolarmente coerente con il regime di remunerazione variabile del socio prevista dall'articolo 23, comma 2, della presente proposta.

a) per i lavoratori alla prima esperienza di lavoro con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e comunque non oltre il compimento del trentaduesimo anno di età del lavoratore, fatto salvo quanto disposto nella successiva lettera c);

b) per tutte le nuove assunzioni effettuate entro il 1999, per i primi due anni di lavoro, nei territori di Sardegna, Sicilia, Calabria, Campania, Basilicata, Puglia, Abruzzo e Molise, nonché nelle province nelle quali il tasso medio annuo di disoccupazione, secondo la definizione allargata ISTAT, rilevato per l'anno precedente all'assunzione, è superiore di almeno il 3 per cento alla media nazionale risultante dalla medesima rilevazione;

c) per i lavoratori che abbiano maturato una anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro inferiore a due anni.

2. Nelle ipotesi di cui alle lettere a), b) e c) del comma 1 il licenziamento deve comunque essere comunicato in forma scritta<sup>(39)</sup>. Quando non sia stato stipulato un patto di prova o il relativo termine sia scaduto, il licenziamento non disciplinare deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di due settimane per ogni anno lavorato. All'atto della cessazione del rapporto non motivato da inadempimento del prestatore, quest'ultimo ha diritto ad una indennità pari a tre settimane per anno lavorato.

3. Dal momento della comunicazione di cui al comma 2 il lavoratore ha la facoltà di optare per la cessazione immediata del rapporto con conseguente incremento dell'indennità di licenziamento, a norma del comma 2<sup>(40)</sup>.

#### Articolo 35

##### *Prestazioni di elevata professionalità o specializzazione*

1. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 15 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, in caso di esecuzione di prestazioni di elevata professionalità o di particolare specializzazione, individuate come tali dai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, le parti del contratto possono, in sede di certificazione dei rapporti di cui al Titolo VIII, prevedere una disciplina speciale del regime del recesso dal contratto, anche in deroga alle disposizioni di cui alla Legge 15 luglio 1996, n. 604, e successive modifiche, e di cui all'articolo 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Qualora, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, non sia intervenuta, ai sensi del comma 1, la determinazione da parte dei contratti collettivi nazionali delle prestazioni di elevata professionalità o di particolare specializzazione, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale convoca le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i trenta giorni successivi alla convocazione, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale individua in via sperimentale, con proprio decreto, i predetti casi.

##### **Capo V**

---

<sup>39</sup> V. il Disegno di Legge "De Benedetti".

<sup>40</sup> V. il Disegno di Legge "De Benedetti".

## Disposizioni finali

### Articolo 36

#### *Disposizione finale*

1. I diritti derivanti dalle disposizioni contenute nel presente Titolo IV non possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti neppure in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VIII della presente legge.

## Titolo VII

### Norme per la riduzione del contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro

#### Capo I

#### Certificazione dei rapporti di lavoro

### Articolo 37

#### *Qualificazione dei rapporti di lavoro*

1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione del contratto di lavoro stipulato secondo la procedura volontaria stabilita dalla presente legge.

2. Sono esclusi dalla previsione di cui al comma precedente:

- (a) i rapporti di lavoro instaurati con lo Stato o con Enti Pubblici non economici;
- (b) i rapporti di lavoro del personale della navigazione marittima, aerea e interna;
- (c) i rapporti di collaborazione familiare di cui all'articolo 230-*bis* del Codice Civile;
- (d) i rapporti di lavoro occasionali.

3. Ai fini della applicazione della presente legge, per rapporti di lavoro occasionali si intendono i rapporti di durata complessiva non superiore a otto giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivo per lo svolgimento della prestazione non sia superiore a lire ...<sup>(41)</sup>.

### Articolo 38

#### *Procedura di certificazione*

1. La certificazione potrà avvenire:

(a) stipulando il contratto con l'assistenza della Commissione di certificazione costituita presso la Direzione provinciale per l'impiego. Tale Commissione sarà a composizione tripartita, con la partecipazione paritetica dei rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori e svolgerà, su richiesta delle parti, funzioni di consulenza ed assistenza con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti<sup>(42)</sup>;

<sup>41</sup> Da definire: si pensa al minimo contributivo pari a 7.200.000 lire.

<sup>42</sup> L'idea è di costituire un organismo comparabile con la commissione di conciliazione di cui all'articolo 410, comma 3, c.p.c., ancorché migliorata sul piano delle effettive competenze professionali dei componenti. Non si deve tuttavia trascurare del tutto la possibilità di considerare anche un ruolo certificativo da riconoscersi alle parti sociali, laddove esse siano effettivamente rappresentative, soprattutto a mezzo di enti bilaterali.

(b) oppure utilizzando i codici di buone pratiche di cui al successivo comma del presente articolo, nonché appositi moduli o formulari predisposti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale che recepiscano gli accordi o contratti collettivi stipulati ai sensi dell'articolo 14 della presente legge, e depositando il contratto così stipulato presso la segreteria tecnica della Commissione di certificazione, ovvero presso comitati paritetici od enti bilaterali costituiti ai sensi dell'articolo 14 della presente legge, al fine di ottenere la successiva validazione;

(c) una volta certificato, il contratto non potrà essere impugnato dalle parti se non per vizi del consenso<sup>(43)</sup>;

(d) ove, in seguito allo svolgimento del rapporto di lavoro, insorga una controversia sulla esatta qualificazione del contratto di lavoro, le parti che si sono avvalse della procedura di certificazione dovranno rivolgersi obbligatoriamente alla stessa Commissione di certificazione, per un tentativo di conciliazione ovvero, ove le parti vi consentano, ovvero per un tentativo di definizione in sede arbitrale della controversia. Contro la decisione della Commissione di certificazione è sempre ammesso ricorso davanti al Pretore in funzione di giudice del lavoro<sup>(44)</sup>;

(e) se la controversia sorge in seguito a ricorso in giudizio da parte di terzi, la risoluzione della questione è devoluta al Pretore, in funzione di giudice del lavoro, previa acquisizione da parte del Pretore di un parere obbligatorio, ma non, vincolante della Commissione di certificazione;

(f) il comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia davanti alla commissione di certificazione potrà essere valutato dal Pretore, in funzione di giudice del lavoro, ai sensi degli articoli 9, 92 e 96 del Codice di Procedura Civile<sup>(45)</sup>;

(g) la certificazione del rapporto di lavoro potrà in ogni caso avere valore sul piano probatorio, anche verso terzi, solo in caso di corrispondenza tra quanto dichiarato e sottoscritto nella sede amministrativa e quanto di fatto realizzato nello svolgimento della prestazione lavorativa.

2. Le attività e funzioni della Commissione di certificazione possono essere svolte da enti bilaterali costituiti, ai sensi dell'articolo 14 della presente legge, ad iniziativa delle associazioni imprenditoriali e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative al livello geografico interessato.

3. Il Governo è autorizzato ad emanare codici di buone pratiche per l'individuazione delle clausole indisponibili e delle clausole disponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi di cui ai titoli precedenti della presente legge<sup>(46)</sup>. Tali codici dovranno

<sup>43</sup> Comma diretto ad evitare prassi fraudolente o ricattatori baratti tra l'accettazione di un determinato schema negoziale e l'attivazione del rapporto di lavoro.

<sup>44</sup> In questo caso si può valutare l'opportunità di risolvere la questione in un unico grado di giudizio di legittimità, fatto naturalmente salvo il ricorso in Cassazione.

<sup>45</sup> Sono gli articoli che disciplinano il pagamento delle spese processuali. Si tratta di disincentivare il ricorso in giudizio quando ciò sia irragionevole o vessatorio.

<sup>46</sup> I codici di buone pratiche dovranno aiutare l'interprete, i certificatori, il giudice e le parti del contratto a distinguere tra una area di inderogabilità assoluta o di ordine pubblico e una area di inderogabilità relativa, gestibile dalle parti ma solo davanti all'organo di certificazione ovvero ricorrendo a modelli

tenere conto delle indicazioni contenute negli accordi o contratti collettivi applicabili.

#### Articolo 39

##### *Certificazione dei rapporti di lavoro nelle cooperative di produzione e lavoro*

1. La cooperativa di produzione e lavoro disciplina con apposito regolamento approvato dall'assemblea il tipo di rapporto e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci.

2. Ai fini della certificazione il regolamento dovrà in ogni caso disciplinare:

- a) le modalità di attribuzione delle qualifiche e delle mansioni;
- b) gli orari di lavoro ed i periodi di riposo, in conformità con le disposizioni di legge obbligatorie;
- c) il regime disciplinare e le sanzioni in caso di inosservanza;
- d) le ipotesi di cessazione dell'attività lavorativa, anche in deroga a quanto disposto dagli articoli 33 e 34 della presente legge.

3. Il regolamento dovrà prevedere che, al fine di promuovere nuova imprenditorialità ovvero di salvaguardare i livelli occupazionali, rispettivamente nelle cooperative di lavoro di nuova costituzione ed in quelle che versino in stato di crisi aziendale, l'assemblea della cooperativa possa deliberare un piano di assunzioni ovvero di crisi aziendale.

4. I piani di cui al precedente comma possono comportare la riduzione temporanea dei trattamenti economici dei soci di cui all'articolo 30, comma 1, della presente legge nella misura massima del trenta per cento. La riduzione temporanea del trattamento retributivo ha effetto anche ai fini di quanto disposto dall'articolo 1 della Legge 7 dicembre 1989, n. 389. Per l'intero periodo di durata del piano è vietata la distribuzione tra i soci degli eventuali utili conseguiti nella gestione dell'impresa.

5. Il regolamento che prevede disposizioni secondo quanto previsto nel presente articolo deve essere certificato ai sensi della procedura di cui all'articolo 38 della presente legge.

6. In ogni caso le controversie inerenti ai rapporti di lavoro svolti in cooperativa rientrano tra quelli previsti dall'articolo 409, n. 3, Codice di Procedura Civile. Il regolamento, nell'ambito della procedura di certificazione di cui all'articolo 38 della presente legge, può prevedere l'adozione di una procedura arbitrale, ai sensi degli articoli 806 e ss. Codice di Procedura Civile. La composizione del collegio arbitrale deve comunque contemplare una rappresentanza paritetica della cooperativa e del socio.

#### Articolo 40

##### *Altre norme per la riduzione del contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro*

1. A sostegno del meccanismo di certificazione dei rapporti di lavoro il Governo è autorizzato ad introdurre correttivi in materia di contribuzioni e prestazioni previdenziali volti a limitare la convenienza alla

---

o ipotesi di trattamento delineati dalla contrattazione collettiva.

riconduzione del rapporto di lavoro in un determinato schema contrattuale piuttosto che in un altro.

2. Tali disposizioni dovranno prevedere meccanismi di ricongiunzione dei diversi assetti contributivi maturati in funzione di prestazioni lavorative svolte in esecuzione di diversi schemi contrattuali<sup>47)</sup>, nonché un progressivo riallineamento<sup>48)</sup> delle prestazioni contributive e previdenziali con riferimento ai contratti di lavoro subordinato, ai contratti di lavoro autonomo e alle collaborazioni continuative, coordinate e di carattere prevalentemente personale di cui alla Legge 8 agosto 1995, n. 335.

#### Titolo VIII

##### **Disposizioni finali e penali**

#### Articolo 41

##### *Disposizioni penali*

1. Le violazioni degli 2, 3, 4, 5 e 15, comma 2, sono punite con le sanzioni di cui all'articolo 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modifiche.

#### Articolo 42

##### *Organi di vigilanza*

1. Nell'attuazione della delega di cui all'articolo 9 della presente legge il Governo indica gli organi di vigilanza competenti al controllo sull'osservanza delle norme della presente legge.

2. In attesa della attuazione della delega di cui all'articolo 9 il controllo sull'osservanza delle norme della presente legge compete agli organi dell'Ispettorato del lavoro competenti per territorio.

#### Articolo 43

##### *Disposizione finale*

1. Decorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, degli effetti e della efficacia delle disposizioni dettate dai precedenti articoli, e ne riferisce alle competenti Commissioni parlamentari del Senato della Repubblica e della Camera dei Deputati entro sei mesi.

2. Ai fini della verifica di cui al comma precedente gli organi di vigilanza di cui all'articolo precedente e le commissioni di certificazione di cui all'articolo 38 forniscono ogni trimestre dati e statistiche sugli effetti della legge, sulla certificazione dei contratti di lavoro e su ogni altra notizia richiesta dall'organo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale competente.

---

<sup>47</sup> Formula da perfezionare sotto il profilo tecnico.

<sup>48</sup> Omogeneizzazione.

SENATO DELLA REPUBBLICA 13<sup>A</sup> LEGISLATURA  
**DISEGNO DI LEGGE N. 3512**

Comunicato alla Presidenza il 16 settembre 1998

**Art. 1.** (Soci lavoratori di cooperativa)

1. Le disposizioni della presente legge si riferiscono alle cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio, sulla base di previsioni di regolamento, certificato ai sensi dell'articolo 6, che definiscono l'organizzazione del lavoro dei soci.

2. I soci lavoratori di cooperativa:

a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;

b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;

c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;

d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

3. I soci lavoratori di cooperativa stabiliscono con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo ulteriori e distinti rapporti di lavoro sia di lavoro subordinato, sia di lavoro autonomo, anche in forma coordinata e continuativa, con cui contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali, nei limiti e secondo le modalità e tipologie previste nel regolamento, certificato ai sensi dell'articolo 6. Dall'instaurazione dei predetti rapporti di lavoro conseguono i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale.

**Art. 2.** (Libertà sindacale del socio lavoratore di cooperative)

1. Ai soci lavoratori di cooperativa si applicano gli articoli 1, 8, 14 e 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. Forme specifiche di esercizio dei relativi diritti possono essere individuate in sede di accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative.

**Art. 3.** (Trattamento economico del socio lavoratore)

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine,

ovvero ai compensi medi in uso per lo stesso ramo di attività lavorativa.

2. Trattamenti economici ulteriori possono essere deliberati dall'assemblea e possono essere erogati:

a) a titolo di maggiorazione retributiva, secondo le modalità stabilite in accordi stipulati ai sensi dell'articolo 2;

b) in sede di approvazione del bilancio di esercizio, a titolo di ristorno, in misura non superiore al 30 per cento dei trattamenti retributivi di cui al comma 1 e alla lettera a), mediante integrazioni delle retribuzioni medesime, mediante aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato, in deroga ai limiti stabiliti dall'articolo 24 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modificazioni, ovvero mediante distribuzione gratuita dei titoli di cui all'articolo 5 della legge 31 gennaio 1992, n. 59.

**Art. 4.** (Disposizioni in materia previdenziale)

1. Ai fini della contribuzione previdenziale ed assicurativa si fa riferimento alle normative vigenti previste per le diverse tipologie di rapporti di lavoro adottabili dal regolamento delle società cooperative nei limiti di quanto previsto dall'articolo 6.

2. I trattamenti economici dei soci lavoratori dipendenti, ad eccezione di quelli previsti dall'articolo 3, comma 2, lettera b), sono considerati, agli effetti previdenziali, reddito da lavoro dipendente.

3. Il Governo è delegato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, provvedimenti di attuazione per la riforma del decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché ad emanare provvedimenti in materia previdenziale per le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, tenuto conto degli accordi intervenuti tra le parti.

**Art. 5.** (Altre normative applicabili al socio lavoratore)

1. Ai trattamenti economici di cui all'articolo 3, commi 1 e 2, lettera a), si applicano le disposizioni previste dall'articolo 2120 del codice civile, dall'articolo 2 della legge 29 maggio 1982, n. 297, nonché dagli articoli 1 e 2 del decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80.

2. Il riferimento alle retribuzioni ed ai trattamenti dovuti ai prestatori di lavoro, previsti dall'articolo 2751- bis, numero 1), del codice civile, si intende applicabile anche ai soci lavoratori di cooperative di lavoro nei limiti del trattamento economico di cui all'articolo 3, commi 1 e 2, lettera a). La presente norma costituisce interpretazione autentica delle disposizioni medesime.

3. Le norme previste per il mantenimento dell'occupazione, la garanzia del salario e la promozione dell'impiego si intendono applicabili nei confronti dei soci lavoratori dipendenti delle cooperative di cui all'articolo 1, comma 1, nei limiti e alle condizioni già previste dalle vigenti disposizioni per i soci lavoratori dipendenti.

4. Le controversie inerenti ai rapporti di lavoro del socio lavoratore con la cooperativa rientrano tra quelle previste dall'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile. Lo statuto può prevedere l'adozione di una procedura arbitrale ai sensi degli articoli 806 e seguenti del codice di procedura civile. La composizione del collegio arbitrale deve comunque contemplare una rappresentanza paritetica delle parti.

**Art. 6.** (Certificazione del regolamento e dei rapporti di lavoro in cooperativa)

1. Il Governo è delegato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disposizioni in materia di certificazione del regolamento, nonché dei rapporti di lavoro instaurati dalla cooperativa con i soci lavoratori, ispirate ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) disciplina da parte della cooperativa, con apposito regolamento, approvato dall'assemblea, del tipo di rapporto e delle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci. Il regolamento deve in ogni caso disciplinare:

1) in caso di rapporto di lavoro subordinato, secondo quanto stabilito dalla contrattazione collettiva applicabile, gli istituti normativi fondamentali quali le modalità di attribuzione delle qualifiche e delle mansioni, la disciplina degli orari di lavoro ed i periodi di riposo, il regime disciplinare, le ipotesi di recesso dal rapporto, tenuto conto delle disposizioni dello statuto o della legge che disciplinano la perdita o il mantenimento dello stato di socio. Può, infine, prevedere le specifiche modalità di applicazione degli istituti in sede aziendale tenuto conto dello stato di socio;

2) in caso di altri tipi di rapporti di lavoro, tenuto conto della contrattazione collettiva applicabile, l'oggetto delle prestazioni lavorative svolte a tale titolo, i criteri di determinazione del corrispettivo ed i tempi della sua corresponsione, la disciplina dei rimborsi spese, i poteri e le forme di controllo della cooperativa sull'esecuzione della prestazione lavorativa, le ipotesi di recesso dal rapporto, tenuto conto delle disposizioni dello statuto o della legge che disciplinano la perdita o il mantenimento dello stato di socio;

b) al fine di salvaguardare i livelli occupazionali, possibilità dell'assemblea della cooperativa di deliberare un piano di crisi aziendale;

c) sottoposizione del piano di cui alla lettera b) alla procedura di certificazione e possibile riduzione temporanea dei trattamenti economici dei soci previsti dall'articolo 3. Efficacia della riduzione temporanea del trattamento anche ai fini dell'articolo 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389. Divieto per l'intero periodo di durata del piano della distribuzione tra i soci degli eventuali utili conseguiti nella gestione dell'impresa. Alternativa, durante i periodi di crisi, fra la riduzione di trattamenti economici e l'utilizzo di benefici derivanti dalle leggi per il mantenimento dell'occupazione e la garanzia del salario;

d) al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, possibilità dell'assemblea della cooperativa di deliberare un piano di avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi stipulati ai sensi dell'articolo 2;

e) individuazione dell'organismo preposto alla certificazione nella Direzione provinciale del lavoro, con previsione della presenza paritetica delle associazioni nazionali del movimento cooperativo e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative, ovvero nell'ente bilaterale istituito da accordi stipulati ai sensi dell'articolo 2;

f) specificazione da parte delle disposizioni in materia di certificazione delle modalità di organizzazione delle sedi di certificazione e dei criteri di tenuta e conservazione della relativa documentazione;

g) in caso di controversia sulla corrispondenza delle mansioni in concreto svolte e delle modalità effettive della prestazione rispetto a quanto risultante dalla documentazione oggetto della certificazione, ovvero sulla qualificazione del rapporto, obbligo per le parti di rivolgersi all'organismo competente per la certificazione per un tentativo obbligatorio di conciliazione, anche in deroga a quanto stabilito dagli articoli 410 e seguenti e 806 e seguenti del codice di procedura civile, fermo restando il diritto di adire successivamente l'autorità giudiziaria competente ai sensi dell'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, che si esprime anche tenendo conto del comportamento tenuto dalle parti in sede di tentativo di conciliazione;

h) valenza sul piano probatorio della certificazione del rapporto di lavoro, anche verso terzi, solo in caso di corrispondenza tra quanto previsto dal regolamento e quanto di fatto realizzato nello svolgimento della prestazione lavorativa;

i) verifica delle presenti disposizioni in materia di certificazione, dopo dodici mesi dalla loro entrata in vigore, da parte del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le associazioni ed organizzazioni sindacali di cui alla lettera e).

2. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 1 sono trasmessi alla Camera dei deputati ed al Senato della Repubblica almeno quaranta giorni prima della scadenza prevista per l'esercizio della delega; le Commissioni parlamentari competenti per la materia si esprimono entro trenta giorni dalla data di trasmissione. Qualora il termine previsto per il parere delle Commissioni scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine previsto al comma 1 per l'esercizio della delega o successivamente, quest'ultimo è prorogato di sessanta giorni.

3. Entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore delle disposizioni di cui al comma 1, il Governo può emanare, anche in base alla verifica effettuata ai sensi del comma 1, lettera i), eventuali disposizioni modificative e correttive con le medesime modalità di cui al comma 2.

**Art. 7.** (Vigilanza in materia di cooperazione)

*Omissis*

CAMERA DEI DEPUTATI N. 4753  
DISEGNO DI LEGGE

Presentato il 3 aprile 1998

CAPO I DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ORARIO  
DI LAVORO

**Art. 1.** (Orario di lavoro).

1. A decorrere dal 1° gennaio 2001, per le imprese con più di 15 dipendenti l'orario normale di lavoro, secondo le modalità di calcolo previste dai contratti collettivi di lavoro, è fissato in 35 ore settimanali ai fini delle disposizioni del presente capo. Sono confermate per le altre imprese le disposizioni di cui al comma 1, primo periodo, dell'articolo 13 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e in ogni caso quelle di cui al secondo periodo del medesimo comma 1.

**Art. 2.** (Maggiorazioni).

1. Per le ore di lavoro eccedenti l'orario di 35 ore di cui all'articolo 1, comma 1, oltre alle maggiorazioni retributive disposte dalla contrattazione collettiva, il decreto di cui all'articolo 13, comma 2, della legge 24 giugno 1997, n. 196, stabilisce altresì, anche a modifica di quanto previsto dai commi da 18 a 21 dell'articolo 2 della legge 28 dicembre 1995, n. 549, maggiorazioni contributive di diversa entità rispettivamente per le ore eccedenti l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 1 e per le ore eccedenti l'orario contrattuale, ove superiore.

2. Salvo quanto previsto dal presente articolo e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo di cui all'articolo 5, nonché dall'articolo 13, comma 1, primo periodo, della citata legge n. 196 del 1997, resta ferma la competenza esclusiva dei contratti collettivi in ordine alla regolazione del regime ordinario e di retribuzione dell'orario di lavoro.

**Art. 3.** (Modifiche all'articolo 13 della legge 24 giugno 1997, n.196, recante incentivi alla riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro, lavoro a tempo parziale).

1. All'articolo 13, comma 2, della legge 24 giugno 1997, n. 196, il secondo e terzo periodo sono sostituiti dal seguente: "Tali misure sono attuate secondo criteri e modalità stabiliti nel medesimo decreto, con particolare riferimento alla rimodulazione delle aliquote contributive per fasce di orario. Dette aliquote si applicano quando l'orario medio settimanale sia compreso nelle fasce suddette, anche con riferimento ai casi di lavoro a tempo parziale verticale. Le misure sono prioritariamente finalizzate ad incentivare la tempestiva conclusione di accordi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per la riduzione dell'orario di lavoro, a favorire l'efficacia di tali accordi sul piano della promozione di nuova occupazione, in particolare nei casi in cui sia prevista l'assunzione a tempo indeterminato di personale

ad incremento dell'organico, nonché nei casi di nuovi insediamenti produttivi o nei casi di trasformazione dei contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche nell'ambito di processi di gestione degli esuberanti di personale". Il decreto di cui all'articolo 13, comma 2, della medesima legge n. 196 del 1997, è emanato entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

**Art. 4.** (Verifica).

*omissis*

CAPO II ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA  
93/104/CE

**Art. 5.** (Delega).

1. Il Governo è delegato ad emanare, entro quattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disposizioni intese a dare attuazione alla direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. Il decreto legislativo, che terrà conto dell'avviso comune espresso dalle parti sociali, si conformerà ai seguenti principi e criteri direttivi, oltre a quelli desumibili dalla stessa direttiva:

a) valorizzazione della contrattazione collettiva quale strumento per disciplinare la materia dell'orario di lavoro;

b) attuazione delle modifiche alla direttiva eventualmente intervenute fino all'esercizio della delega;

c) salva l'applicazione delle norme penali vigenti, previsione, ove necessario per assicurare l'osservanza delle disposizioni, di sanzioni amministrative per le infrazioni alle disposizioni medesime secondo i criteri previsti dall'articolo 3, comma 1, lettera c), della legge 6 febbraio 1996, n. 52, e dalla legge 6 dicembre 1993, n. 499, nonché dal decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, relativamente alla disciplina sanzionatoria delle disposizioni in materia di orario di lavoro;

d) introduzione, al fine di evitare disarmonie con le discipline vigenti per i singoli settori di attività interessati dalla normativa da attuare, delle necessarie modifiche e integrazioni alle discipline stesse, ricorrendo anche alla predisposizione di un testo unico in materia di orario di lavoro.

2. Lo schema di decreto legislativo di cui al comma 1 è trasmesso alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica ai fini dell'espressione, entro trenta giorni dalla data di assegnazione, del parere delle competenti Commissioni parlamentari. Qualora il termine previsto per il parere scada nei 30 giorni antecedenti allo spirare del termine di cui al comma 1, o successivamente, la scadenza di quest'ultimo è prorogata di 60 giorni. Entro due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge il Governo può emanare disposizioni integrative e correttive, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui al comma 1, con la procedura di cui al presente comma.

ARTICOLATO NORMATIVO  
BOZZA PRELIMINARE

24 Febbraio 1999

Titolo I  
PIANI DI PARTECIPAZIONE FINANZIARIA

Articolo 1  
*Definizioni e forme* <sup>(49)</sup>

1. Agli effetti delle disposizioni di cui alla presente legge:  
a) per «piani di partecipazione finanziaria» si intendono i programmi, definiti unilateralmente o concertati in sede sindacale, aventi lo scopo di promuovere l'acquisizione di partecipazioni azionarie della società datrice di lavoro <sup>(50)</sup> da parte dei prestatori di lavoro subordinato e dei soggetti ad essi equiparati ai sensi del successivo articolo 3 <sup>(51)</sup>;  
b) per «sollecitazione all'investimento» si intende ogni offerta, invito a offrire o messaggio promozionale, in qualsiasi forma rivolti al pubblico, finalizzati alla vendita o alla sottoscrizione di azioni;  
c) per «Consob» si intende la Commissione nazionale per la società e la borsa.

<sup>49</sup> L'impostazione di fondo dell'articolo 1 è conforme all'*Avamprogetto per una legge in tema di azionariato dei dipendenti* del 25 febbraio 1997 (bozza Treu-Ferrante). Per quanto possibile, si è cercato di salvaguardare l'impostazione della bozza citata, anche se:

- si è cercato di fornire una struttura di più ampio respiro accorpando in titoli a se stanti disposizioni che, prima, apparivano tra loro scolegate;
- si è dovuto procedere a riformulare numerosissime disposizioni, in modo da tenere conto delle novità introdotte con il Decreto Legislativo n. 58/1998 (Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria) e delle disposizioni fiscali di cui al Decreto Legislativo n. 314/1997.

<sup>50</sup> Secondo le indicazioni contenute nella Raccomandazione n. 92/443/CEE, nel delimitare il campo di applicazione oggettivo della presente proposta di legge si è privilegiato il "livello (L) più vicino possibile ai lavoratori subordinati e all'impresa" (punto 6, parte II), con esclusione, dunque, delle forme di azionariato di ambito sovra-aziendale.

<sup>51</sup> Nella presente proposta ci si limita a indicare il concetto di piano di partecipazione finanziaria, ma non se ne indica la durata né si introducono vincoli temporali rispetto alla cedibilità delle azioni. Per questi profili pare infatti ragionevole rinviare ad apposite clausole inserite nei piani stessi o, nei casi di gestione collettive, alla contrattazione collettiva. Del resto, a garanzia della legittimità di eventuali clausole di inalienabilità delle azioni (inalienabilità che può rappresentare un elemento decisivo per il successo del piano di partecipazione), opera la previsione di cui all'articolo 1379 del Codice Civile che non osta alla introduzione di vincoli di inalienabilità.

Per sollecitare la stabilità del piano si è peraltro previsto, al successivo articolo 17 del presente progetto, di concedere determinate agevolazioni fiscali, solo laddove sia prevista con apposita deliberazione dell'assemblea ordinaria, l'inalienabilità per i tre anni successivi delle azioni.

2. Il piano di partecipazione finanziaria può avere ad oggetto unicamente categorie di azioni che non prevedano limitazioni né al contenuto né all'esercizio del diritto di voto e che siano negoziate nei mercati regolamentati italiani, nei mercati comunitari e nei mercati extracomunitari riconosciuti dalla Consob ai sensi dell'articolo 67 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

3. Oltre alle azioni della società datrice di lavoro, il piano di partecipazione finanziaria può avere ad oggetto sia le azioni delle società da essa controllate o a essa collegate sia le azioni della società che detiene il controllo della società di cui i lavoratori coinvolti sono dipendenti.

4. Il piano di partecipazione finanziaria può essere realizzato, anche in forma mista, mediante:

- a) assegnazione straordinaria di utili ai sensi dell'articolo 2349 del Codice Civile;
- b) aumento di capitale ai sensi dell'articolo 2441, ultimo comma, del Codice Civile;
- c) offerta di vendita ai lavoratori delle azioni della società datrice di lavoro, di società controllanti, controllate o a essa collegate;
- d) assegnazione gratuita o offerta di sottoscrizione o di vendita ai lavoratori di titoli obbligazionari convertibili in azioni ovvero di titoli che diano diritto all'acquisto o alla sottoscrizione di azioni.

5. Nei casi previsti alle lettere b) e c) del comma 4 il corrispettivo per la sottoscrizione o l'acquisto delle azioni può essere stabilito in misura maggiore rispetto al loro valore nominale. Il sovrapprezzo non può tuttavia essere superiore alla metà della differenza tra valore nominale e valore reale dell'azione, calcolato sulla base del patrimonio netto dell'ultimo bilancio approvato.

6. Nel caso previsto alla lettera d) del comma 4, i termini di cui al successivo articolo 17, comma 4, si intendono riferiti alla facoltà di richiedere la conversione ovvero di esercitare il diritto di acquisto o di sottoscrizione. A tali titoli sono applicabili tutte le restanti disposizioni riferite ai titoli azionari contenute nella presente legge.

7. Le limitazioni previste al regime di circolazione dei titoli azionari attribuiti in esecuzione di un piano di partecipazione finanziaria si estendono automaticamente alle azioni assegnate in esecuzione di un aumento di capitale gratuito o sottoscritte in esecuzione di un aumento di capitale a pagamento. In quest'ultimo caso il dipendente ha tuttavia diritto di disporre individualmente del diritto di opzione spettantegli. I dipendenti possono aderire anche individualmente a una offerta pubblica di acquisto o di scambio. Le somme o i valori mobiliari così ottenuti devono restare depositati presso la società o la banca da questa indicata e sono indisponibili fino alla scadenza del termine stabilito ai sensi dell'articolo 17, comma 4, della presente legge.

8. Le offerte di sottoscrizione e di vendita di azioni effettuate, ancorché indirettamente, in attuazione di un

piano di partecipazione finanziaria non costituiscono sollecitazioni all'investimento<sup>52</sup>.

## Articolo 2

### *Parità di trattamento e divieto di discriminazione*<sup>53</sup>

1. Il piano di partecipazione finanziaria, anche se realizzato attraverso una offerta di vendita, non può essere fonte di discriminazioni e deve in ogni caso garantire ai singoli lavoratori, a pari condizioni quanto a categoria, livello di inquadramento e anzianità di servizio, parità di trattamento.

2. Per le violazioni alle disposizioni di cui al comma che precede trovano applicazione le disposizioni di cui agli articoli 15, 16 e 28 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché l'articolo 15 della Legge 12 dicembre 1997, n. 907, l'articolo 4 della Legge 10 aprile 1991, n. 125 e l'articolo 41 della Legge 6 marzo 1998, n. 40.

## Articolo 3

### *Campo di applicazione*

1. Rientrano nel campo di applicazione della presente legge tutti i lavoratori dipendenti della società datrice di lavoro, anche se assunti con contratto di lavoro a tempo parziale o a tempo determinato, ad eccezione dei lavoratori in prova<sup>(54)</sup>.

2. Previo consenso delle rappresentanze sindacali unitarie ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il piano di partecipazione finanziaria può essere esteso, nei casi di cui alle lettere a) e b) dell'articolo 1, comma 4, della presente legge, anche a favore dei dipendenti delle società controllanti, controllate o collegate, in deroga a quanto previsto dagli articoli 2349, comma 1, e 2441, comma 8, del Codice Civile.

3. Per i prestatori di lavoro temporaneo di cui all'articolo 1 della Legge 24 giugno 1997, n. 196 è possibile la adesione ai piani di partecipazione finanziaria delle società abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo. In

<sup>52</sup> Nonostante sia disposizione implicitamente desumibile alla stregua della normativa vigente, per evitare possibili dubbi interpretativi si dispone espressamente che le offerte di vendita o di sottoscrizione di azioni effettuate in attuazione di un piano di partecipazione finanziaria non costituiscono sollecitazione al pubblico risparmio. Non trovano pertanto applicazione gli obblighi previsti dagli articoli 94-102 del Decreto legislativo n. 58/1998.

<sup>53</sup> Si inserisce una disposizione presente nelle legislazioni straniere e, in ogni caso, desumibile dalla normativa e dai principi vigenti nel nostro ordinamento.

<sup>54</sup> L'inclusione dei lavoratori a tempo parziale e dei lavoratori con contratto di durata temporanea è sollecitata dalla Risoluzione del Parlamento Europeo del 15 gennaio 1998, *Risoluzione sulla relazione della Commissione riguardante Pepper II - la promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa negli Stati membri*. Per questo motivo ci si è discostati dalla bozza Treu-Ferrante del 1997 che scludeva i lavoratori a termine.

relazione a quanto disposto dall'articolo 4, comma 2, della Legge 24 giugno 1997, n. 196, i contratti collettivi delle società utilizzatrici possono stabilire modalità e criteri per la determinazione della partecipazione finanziaria dei lavoratori temporanei in funzione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico della società utilizzatrice<sup>(55)</sup>.

4. Agli effetti delle disposizioni di cui alla presente legge sono equiparati ai lavoratori di cui al comma 1 gli ex dipendenti ancora in possesso di azioni della società in attuazione di un piano di partecipazione finanziaria e i prestatori di lavoro che, a fronte di un corrispettivo, prestano la propria opera a favore di terzi mediante rapporti di collaborazione continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato<sup>(56)</sup>.

## Titolo II

### *Sottoscrizione o acquisto di azioni da parte dei dipendenti*<sup>(57)</sup>

## Articolo 4

### *Anticipazione sul trattamento di fine rapporto*

1. Ai fini della sottoscrizione o dell'acquisto di azioni nell'ambito di un piano di partecipazione finanziaria il prestatore di lavoro può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, anche in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 2120, commi 6, 7 e 8 del Codice Civile, una anticipazione sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta nella misura stabilita dai contratti o accordi collettivi di lavoro<sup>(58)</sup>.

<sup>55</sup> Questa disposizione pare necessaria al fine di armonizzare la presente legge con la legge 196/1997 laddove si dispone che i contratti collettivi delle imprese utilizzatrici determinano modalità e criteri della partecipazione dei lavoratori temporanei ai programmi di retribuzione incentivante dell'impresa utilizzatrice stessa. Pare pertanto conseguenziale rinviare nuovamente ai contratti collettivi della società utilizzatrice per disciplinare l'ipotesi in cui i programmi concordati tra le parti prevedano la corresponsione di azioni ai propri dipendenti correlate all'andamento economico della società.

<sup>56</sup> Si ritiene opportuno assecondare una linea di tendenza evolutiva del nostro ordinamento tesa a superare per talune tipologie di lavoratori - i c.d. parasubordinati - le rigidità connesse all'alternativa lavoro autonomo-lavoro subordinato. Nel caso in cui il DDL n. 2049 sui "lavori atipici" venisse approvato dal Parlamento pare peraltro opportuno adottare la definizione di lavoratore parasubordinato contenuta nell'articolo 1 del DDL stesso.

<sup>57</sup> In questo titolo si regolamentano le forme più diffuse e tipiche (nella prassi italiana e nell'esperienza di altri ordinamenti) di finanziamento dei piani di partecipazione.

<sup>58</sup> Si omette di indicare un limite percentuale massimo, come previsto invece dall'articolo 2120 c.c. per le altre ipotesi di anticipazione, posto che, in questo caso, l'anticipazione del TFR opera a vantaggio sia dell'impresa, che può infatti finanziare una ricapitalizzazione senza subire una riduzione delle disponibilità finanziarie, sia del lavoratore che non sottopone a rischio la propria retribuzione corrente (non si pongono cioè tensioni con l'articolo 36 della Costituzione) e che anzi potrebbe beneficiare di un rendimento superiore a quello di cui ai commi 4 e 5 dell'articolo 2120 c.c. In ogni caso la determinazione della

2. L'importo della anticipazione di cui al comma precedente è trattenuto dalla società quale corrispettivo per la sottoscrizione o l'acquisto delle azioni.

#### Articolo 5

##### *Impiego di quote o elementi della retribuzione*<sup>(59)</sup>

1. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro posso destinare una quota parte della retribuzione integrativa o incentivante, in misura non superiore al 15 per cento della retribuzione globale di fatto<sup>(60)</sup>, per la sottoscrizione o l'acquisto di azioni nell'ambito di un piano di partecipazione finanziaria.

2. L'importo di cui al comma precedente è trattenuto dalla società quale corrispettivo per la sottoscrizione o l'acquisto delle azioni ovvero è attribuito ad enti finanziari o istituti creditizi che abbiano anticipato ai prestatori di lavoro le somme necessarie per effettuare la sottoscrizione o l'acquisto di azioni fino a concorrenza del credito. In quest'ultimo caso i soggetti finanziatori hanno diritto di ricevere gli utili distribuiti alle azioni sottoscritte o acquistate dai lavoratori in attuazione del piano di partecipazione finanziaria fino a concorrenza del credito.

---

percentuale non viene rimessa alla libera disponibilità delle parti (o del lavoratore) ma ai contratti collettivi ovvero, per il caso dei rapporti di parasubordinazione (conformemente al campo di applicazione di cui all'articolo 3; comma 4, del presente progetto), agli accordi collettivi. Per evitare che la disposizione rimanga disattesa si potrebbe tuttavia indicare una percentuale massima destinata a operare nel caso di mancato accordo sindacale. In questo caso il tenore della disposizione potrebbe essere il seguente:

"Ai fini della sottoscrizione o dell'acquisto di azioni nell'ambito di un piano di partecipazione finanziaria il prestatore di lavoro può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, anche in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 2120, commi 6, 7 e 8 del Codice Civile, una anticipazione sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta nella misura stabilita dai contratti o accordi collettivi di lavoro o, in mancanza di contratto o accordo collettivo, in misura non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta".

**Seconda soluzione.** In alternativa, se proprio si volesse determinate imperativamente una soglia percentuale massima (ma, come detto, in questo caso non se ne vede la ragione) si potrebbe cercare di recuperare la simmetria con il 2120 c.c. Il tenore della disposizione potrebbe allora essere il seguente:

"Ai fini della sottoscrizione o dell'acquisto di azioni nell'ambito di un piano di partecipazione finanziaria il prestatore di lavoro può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, anche in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 2120, commi 6, 7 e 8, del Codice Civile, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta".

<sup>59</sup> Accanto all'utilizzo del tfr è questo il canale privilegiato per la partecipazione finanziaria dei lavoratori. In questo senso, accanto alla esperienza di altri ordinamenti, cfr., in particolare, il Libro bianco su *Crescita, competitività e occupazione*, laddove parla di partecipazione ai profitti da destinare al finanziamento in investimenti. Nello stesso senso, e più incisivamente, la Raccomandazione n. 92/443/CEE.

<sup>60</sup> Pare questa una misura percentuale compatibile con l'articolo 36 della Costituzione.

3. Nell'attuazione di programmi di partecipazione finanziaria dei lavoratori in funzione delle erogazioni economiche correlate ai risultati o dell'andamento economico della società i contratti collettivi possono altresì istituire fondi collettivi di gestione delle partecipazioni azionarie<sup>(61)</sup>.

4. I fondi collettivi di cui al comma 3 sono alimentati, anche in forma mista:

- a) da contributi periodici delle imprese correlati ai profitti;
- b) da versamenti dei lavoratori di quote di retribuzione collegate alla produttività o alla redditività dell'impresa sino a un importo massimo di un quarto della retribuzione globale di fatto annua.

#### Articolo 6

##### *Ricorso al credito per la sottoscrizione o l'acquisto di azioni*

1. Qualora i lavoratori che partecipino all'attuazione di un piano di partecipazione finanziaria attraverso il ricorso al credito erogato da enti finanziari o da istituti di credito abbiano fornito a titolo di pegno le azioni acquistate al soggetto finanziatore, questi è obbligato a rispettare la disposizione di cui all'articolo 14, comma 6, della presente legge quanto al deposito obbligatorio. Quando il deposito avvenga presso una banca, questa è tenuta a rilasciare la certificazione di cui all'articolo 14, comma 6, della presente legge ogni volta che ne faccia richiesta il soggetto finanziatore.

2. L'ammontare delle azioni costituite in pegno ai sensi del comma 1 non può superare di un quinto il valore del credito e deve essere ridotto proporzionalmente all'estinzione del credito, secondo verifiche da effettuarsi con cadenza almeno quadrimestrale.

3. Ad eccezione dell'ipotesi di cui al successivo comma 4, in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della integrale estinzione del debito, il lavoratore ha diritto a che il datore di lavoro estingua il debito da questi contratto, a corrispettivo dell'equivalente in titoli azionari, valutati sulla base del prezzo medio di borsa registrato nei sei mesi antecedenti la permuta.

4. Qualora il rimborso del credito da parte dei dipendenti non avvenga, in tutto o in parte, entro l'anno successivo al termine fissato per il completamento del piano di partecipazione finanziaria, il creditore pignoratorio potrà procedere ai sensi degli articoli 2796-2799 del Codice Civile.

5. In conformità a quanto disposto dall'articolo 2352, comma 1, del Codice Civile, nei casi di cui al comma 1 il diritto di voto spetta, salvo convenzione contraria, al creditore pignoratorio in relazione alle quote detenute al momento dello svolgimento di ciascuna assemblea.

6. Ai fini delle disposizioni di cui ai commi 3 e 4, il valore delle azioni viene calcolato sulla base del prezzo medio di borsa registrato nei sei mesi antecedenti,

---

<sup>61</sup> Ipotesi ricorrente negli altri ordinamenti e segnatamente in quello francese.

rispettivamente, la permuta ovvero la concessione del prestito.

7. Per i prestiti e le garanzie fornite dalla società per l'acquisto delle proprie azioni trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 2358 del Codice Civile.

#### Articolo 7

##### *Prestiti per la sottoscrizione o l'acquisto di azioni concessi dai fondi pensione*

1. In deroga al disposto dell'articolo 6, comma 5, lettere a) e b) del Decreto Legislativo 21 aprile 1993, n. 124<sup>(62)</sup>, ai fondi pensione è concessa la facoltà di concedere prestiti ai lavoratori per la sottoscrizione o l'acquisto di azioni. Le somme complessivamente erogate dal fondo pensione non possono superare il limite del 5 per cento dell'intera raccolta del fondo.

2. Con riferimento all'ipotesi di cui al comma che precede trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 6 della presente legge, fermo restando quanto disposto dall'articolo 6, comma 5, lettera a), del Decreto Legislativo 21 aprile 1993, n. 124

#### Titolo III

##### IPOTESI PARTICOLARI

#### Articolo 8

##### *Ristrutturazione e crisi aziendale*

1. In caso di ristrutturazione o crisi aziendale che possa dare luogo a esuberi del personale o a trasferimento di azienda ai sensi dell'articolo 2112 del Codice Civile, i contratti collettivi possono prevedere forme di ricapitalizzazione della società finanziate, in tutto o in parte, dai lavoratori<sup>(63)</sup>. In questo caso non opera il limite di cui all'articolo 17, comma 2, della presente legge.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, previa intesa con le delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, la ricapitalizzazione può essere effettuata anche mediante trattenute sulla retribuzione in misura non superiore al 35 per cento della retribuzione globale di fatto.

3. Nell'ipotesi di cui al comma 1 trovano applicazione, oltre alle disposizioni generali di cui al Titolo V della presente legge, le misure agevolative contributive fissate con apposito decreto del Ministero del lavoro e della

<sup>62</sup> Seguendo le sollecitazioni della dottrina che ha approfondito l'argomento (Alaimo), la disposizione contenuta in questo articolo è volta a superare i penetranti limiti all'investimento azionario dei fondi pensione. La deroga evidenzia come non venga in questo modo snaturata la funzione raccolta e gestione del risparmio mobiliare propria del Fondo pensione.

<sup>63</sup> Questa strada è sollecitata, con riferimento alle piccole e medie imprese, dalla Commissione (Comunicazione n. C 093 del 28 marzo 1998), che prevede l'ipotesi della trasmissione di una impresa ai suoi dipendenti a fini di tutela dell'occupazione.

Previdenza sociale entro centoventi giorni dalla approvazione della presente legge.

#### Articolo 9

##### *Privatizzazione degli enti pubblici e delle società a partecipazione pubblica*

1. Le società per azioni costituite per effetto della privatizzazione di enti pubblici, aziende e società a partecipazione pubblica le cui azioni sono quotate in borsa, in Italia o all'estero, ovvero al mercato ristretto, devono offrire ai loro dipendenti la sottoscrizione o l'acquisto di azioni<sup>(64)</sup>.

2. L'offerta di cui al comma 1 non deve essere inferiore al 20 per cento del capitale azionario ceduto dallo Stato.

3. La violazione del disposto di cui al comma 1 determina la nullità del provvedimento di privatizzazione.

#### Titolo IV

##### FORME DI RAPPRESENTANZA DEI DIPENDENTI AZIONISTI E DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONTROLLO

#### Articolo 10

##### *Definizioni*

1. Agli effetti delle disposizioni di cui alla presente legge:

a) per «dipendenti azionisti» si intendono i lavoratori che, in attuazione di un piano di partecipazione finanziaria di cui all'articolo 1 della presente legge, risultino titolari di azioni della società datrice di lavoro ovvero di società controllanti, controllate o a essa collegate;

b) per «delega di voto» si intende il conferimento della rappresentanza per l'esercizio del voto nelle assemblee;

c) per «raccolta di deleghe» si intende la richiesta di conferimento di deleghe di voto effettuata dalle associazioni di azionisti esclusivamente nei confronti dei propri associati.

#### Articolo 11

##### *Associazioni dei dipendenti azionisti*

1. dipendenti azionisti possono partecipare agli organismi sociali e farsi rappresentare attraverso associazioni appositamente costituite secondo le modalità e i criteri stabiliti nel successivo articolo 12.

2. Per il perseguimento delle finalità riconosciute dalla presente legge, le associazioni dei dipendenti azionisti di cui al comma 1 sono titolari dei diritti di cui agli articoli 20-27 della Legge 20 maggio 1970, n. 300. Le modalità per l'effettivo godimento di tali diritti sono determinate in sede di contrattazione collettiva.

<sup>64</sup> Conforme, nella sostanza, alla proposta di legge n. 2661, *Norme per la diffusione dell'azionariato tra i dipendenti delle società per azioni costituite per effetto della privatizzazione degli enti pubblici e delle società a partecipazione pubblica* del 7 novembre 1996.

3. Per quanto non previsto dal presente titolo trovano applicazione, in quanto compatibili, le disposizioni contenute nell'articolo 141 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 <sup>(65)</sup>.

#### Articolo 12 *Modalità di costituzione*

1. Le associazioni dei dipendenti azionisti di cui all'articolo che precede devono possedere le seguenti caratteristiche:

- a) essere costituite con scrittura privata autenticata e registrata;
- b) avere lo scopo esclusivo di esercitare i diritti di cui al presente titolo, promuovendo nei confronti dei propri associati l'informazione sulla vita della società, sulla posizione dei medesimi azionisti, sui diritti derivanti dai titoli, nonché su tutto ciò che, direttamente o indirettamente, li riguarda <sup>(66)</sup>;
- c) prevedere esplicitamente nell'atto costitutivo e nello statuto che all'interno della associazione il diritto di voto e i diritti concernenti la partecipazione alla vita associativa da parte di ciascun aderente devono ispirarsi al criterio capitario e non alla quota capitale rappresentata;
- d) prevedere esplicitamente nell'atto costitutivo e nello statuto il rinnovo periodico dei loro rappresentanti legali;
- e) essere composte esclusivamente da dipendenti azionisti della società, in servizio o collocati in quiescenza, ovvero da ex dipendenti che siano in possesso di azioni della società;
- f) essere composte da almeno cinquanta dipendenti azionisti ciascuno dei quali sia proprietario di un quantitativo di azioni non superiore allo 0,1 per cento del capitale sociale rappresentato da azioni con diritto di voto, e rappresentare almeno il 5 per cento del totale dei dipendenti azionisti.

2. Entro sessanta giorni dalla loro costituzione ai sensi del comma che precede, è fatto obbligo alle stesse di comunicare alla Consob l'avvenuta costituzione, fornendo copia dell'atto costitutivo, dello statuto, specificando il numero e le relative quote di capitale rappresentante, nonché il nominativo del legale rappresentante.

3. Le associazioni regolarmente costituite vengono iscritte in un apposito albo tenuto dalla Consob. Della iscrizione all'albo la Consob ne dà comunicazione alla Banca d'Italia.

4. Le associazioni costituite ai sensi dei commi che precedono possono organizzarsi su base nazionale in una o più associazioni autonome dei dipendenti azionisti <sup>(67)</sup>.

---

<sup>65</sup> L'articolo 141 ha recentemente introdotto la disciplina delle associazioni degli azionisti. Nel regolamentare ora le associazioni dei dipendenti azionisti, che rappresentano una *species* del più ampio *genus* delle associazioni dei dipendenti, pare opportuno rinviare, per quanto qui non disciplinato, alla normativa generale dettata dall'articolo 141. In particolare, in base all'articolo 141 non trovano applicazione le disposizioni sui patti parasociali di cui all'articolo 122, commi 3 e 4 dello stesso Decreto Legislativo n. 58/1998. Inoltre, anche se questo risulta implicito dall'articolo 11 del presente progetto di legge, viene escluso il fine di lucro delle predette associazioni.

<sup>66</sup> Conforme al DDL n. 2499, Norme per la partecipazione e la rappresentanza dei dipendenti azionisti

<sup>67</sup> E' questa una forma di aggregazione delle singole associazioni aziendali su cui si discute, in particolare, nella CISL.

#### Articolo 13 *Associazioni dei dirigenti*

1. I dirigenti devono costituire associazioni distinte da quelle delle altre categorie di lavoratori.

2. Per le associazioni dei dirigenti non trovano applicazione le disposizioni di cui alle lettere c), d) e f), primo periodo, del comma 1 dell'articolo 12.

#### Articolo 14 *Raccolta di deleghe e voto per corrispondenza*

1. In deroga all'articolo 2372 del Codice Civile, alle associazioni dei dipendenti azionisti è consentita la raccolta di deleghe di voto secondo quanto stabilito dagli articoli 136-144 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998.

2. Le associazioni dei dipendenti azionisti possono raccogliere deleghe di voto esclusivamente tra i propri soci. La delega è rilasciata ai legali rappresentanti dell'associazione.

3. L'associato non è tenuto a conferire la delega.

4. L'associazione vota, anche in modo divergente, in conformità delle indicazioni espresse da ciascun associato nel modulo di delega di cui a dall'articolo 142 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998.

5. Il diritto di voto può essere esercitato anche nelle forme e modalità stabilite dall'articolo 127 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

6. Per la validità delle operazioni di voto le azioni dei singoli lavoratori, anche se costituite in pegno a favore di soggetti che abbiano erogato finanziamenti per l'attuazione del piano di partecipazione finanziaria ai sensi dell'articolo 6, devono rimanere depositate senza soluzione di continuità, dalla data del loro acquisto alla data delle singole assemblee, presso la società datrice di lavoro ovvero presso una banca da questa indicata. Il deposito è a titolo gratuito. Almeno cinque giorni prima di ogni assemblea la banca depositaria provvede a trasmettere alla società l'elenco dei soggetti legittimati all'esercizio del diritto di voto e delle quote azionarie da essi detenute.

#### Articolo 15 *Rappresentanza dei dipendenti azionisti negli organismi di controllo della società*

1. Fermo restando quando disposto dell'articolo 4 del Decreto Legge 31 maggio 1994, n. 332, convertito, con modificazioni, in Legge 30 luglio 1994, n. 474, e salvo disposizioni statutarie più favorevoli, alle associazioni di dipendenti che rappresentino almeno 300 dipendenti azionisti ovvero lo 0,5 per cento del capitale sociale della società ovvero 10 per cento dei dipendenti azionisti deve

essere riconosciuta la facoltà di nominare un loro rappresentante nel collegio dei sindaci <sup>(68)</sup>.

Articolo 16  
*Vigilanza* <sup>(69)</sup>.

1. La Consob svolge attività di vigilanza nei confronti della associazioni di cui all'articolo 11 della presente legge.

2. Entro il 31 dicembre di ogni anno le associazioni di cui all'articolo 12 devono comunicare la loro attuale consistenza, nonché tutte le modifiche intervenute nel corso dell'anno o dalla data dell'ultima comunicazione. La Consob può richiedere in qualsiasi momento le informazioni di cui al comma 2 allo scopo di esaminare la corretta applicazione della presente legge e lo stato di avanzamento delle singole operazioni, convocando i legali rappresentanti delle associazioni.

3. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, e successivamente entro il 30 giugno di ogni anno, la Consob, d'intesa con gli organi preposti alla vigilanza ed al controllo nei rispettivi settori, pubblica l'elenco delle società aventi le caratteristiche di cui all'articolo 12, comma 1.

4. Con provvedimento motivato, la Consob può disporre la sospensione delle associazioni di dipendenti azionisti registrate nell'albo di cui al comma 3 dell'articolo 12 pr

---

<sup>68</sup> La presenza di rappresentanti dei dipendenti azionisti a livello di controllo (collegio dei sindaci) pare la soluzione preferibile. Questo è quanto richiesto dalle stesse associazioni dei dipendenti azionisti (per es. ASSENI, ADAC, ADAS, ADEPA, etc.). Del resto, se si prevedesse una forma di rappresentanza nel Consiglio di Amministrazione la presenza dei dipendenti azionisti sarebbe assimilata a quella dei piccoli azionisti.

Rispetto alla proposta formalizzata nel progetto si potrebbero peraltro adottare formule più *soft* e prevedere un regime vincolistico soltanto per le società privatizzate. Prendendo come riferimento il modello francese - che prevede un regime facoltativo per le società anonime in generale, a cui si affianca un regime obbligatorio per le società anonime frutto di privatizzazioni di imprese/enti pubblici (cfr. la Legge 25 luglio 1994, n. 94/693) - si potrebbe, per esempio formulare una disposizione del seguente tenore:

«Ai sensi di quanto disposto dal comma 1, ultimo periodo, dell'articolo 2368 del Codice Civile, le società per azioni possono introdurre nel proprio statuto norme particolari per la elezione degli amministratori e dei sindaci mediante il voto di lista. Tale clausola è obbligatoria per le società per azioni di cui all'articolo 9, comma 1, della presente legge».

«Nelle società che abbiano introdotto la clausola di cui al comma 1, primo periodo, e nelle società di cui all'articolo 9, comma 1, della presente legge, ove le associazioni dei dipendenti azionisti abbiano presentato una o più liste di minoranza, a esse devono essere riservati almeno due amministratori, nonché un membro del collegio sindacale».

«Per il voto di lista si applicano le disposizioni di cui al secondo periodo del comma 1 dell'articolo 4 del Decreto Legge 31 maggio 1994, n. 332, convertito, con modificazioni, in Legge 30 luglio 1994, n. 474».

Una tale disposizione, oltre che meno pregnante e, dunque, meno in grado di evidenziare le specificità dei dipendenti azionisti, pare peraltro superflua, posto che potrebbe già ritenersi operativa nel nostro ordinamento ai sensi dell'articolo 2368, comma primo, ultimo periodo, del Codice Civile.

<sup>69</sup> Conforme, nella sostanza, alla proposta di legge n. 2499, *Norme per la partecipazione e la rappresentanza dei dipendenti azionisti* del 16 ottobre 1996.

un periodo non superiore a novanta giorni in caso di irregolarità nel rispetto del presente titolo ovvero la radiazione dall'albo stesso nell'ipotesi di gravi violazioni dei requisiti di cui all'articolo 12, comma 1.

Titolo V  
DISPOSIZIONI FISCALI

Articolo 17  
*Agevolazioni per i dipendenti e per le società* <sup>(70)</sup>.

1. Nella determinazione del reddito imponibile ai fini della imposta sul reddito delle persone fisiche sono deducibili le spese sostenute, in attuazione di un piano di partecipazione finanziaria, per l'acquisto o la sottoscrizione di azioni ed obbligazioni convertibili da parte dei lavoratori della società emittente il titolo o delle società controllanti, controllate o a essa collegate, per importi non superiori a lire 50milioni annui.

2. Nel caso di assegnazione gratuita ovvero di offerte di sottoscrizione o vendita di azioni in attuazione di un piano di partecipazione finanziaria, la società che ha promosso il piano può dedurre dal reddito di impresa imponibile a fini fiscali, nel limite previsto dal comma che precede per ciascun lavoratore:

a) gli interessi, nonché quota parte del capitale, sui prestiti accordati ai dipendenti per la sottoscrizione o l'acquisto delle azioni;

b) la differenza tra il valore delle azioni, determinato sulla base del patrimonio netto della società risultante dall'ultimo bilancio approvato, e il prezzo per il quale sono offerte in sottoscrizione o vendita ai dipendenti;

c) in caso di assegnazione gratuita, l'intero valore delle azioni, determinato sulla base del patrimonio netto risultante dall'ultimo bilancio approvato;

d) le somme corrisposte ad enti finanziari, istituti creditizi o a fondi pensione a rimborso del debito contratto dai lavoratori per l'acquisto o la sottoscrizione delle azioni.

3. Per i casi di cui alle lettere a) e d) del comma 2, gli utili distribuiti alle azioni acquistate dai lavoratori in attuazione di un piano di partecipazione sono sottratti a tassazione.

4. Le agevolazioni di cui ai commi precedenti sono concesse a condizione che per le azioni oggetto del piano di partecipazione finanziaria sia prevista, con apposita deliberazione dell'assemblea ordinaria, l'inalienabilità delle azioni per i tre anni successivi alla effettiva cessione. Previa intesa con le rappresentanze sindacali unitarie ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, i piani di partecipazione finanziaria possono prevedere un periodo maggiore di inalienabilità delle azioni. Tale periodo non può in ogni caso essere superiore a dieci anni.

5. Qualora il periodo di non trasferibilità delle azioni di cui al comma che precede non venga osservato, i benefici previsti sono revocati con effetto retroattivo a decorrere dal momento di acquisto delle azioni.

6. Il Governo è delegato a emanare, entro centoventi giorni dalla entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti di semplificazione fiscale finalizzati a

---

<sup>70</sup> Cfr., per la spiegazione, la nota 25 apposta all'articolo 24.

agevolare l'acquisto, la sottoscrizione e il mantenimento delle azioni da parte dei dipendenti azionisti.

Articolo 18  
*Imposta di registro*

1. Gli aumenti di capitale realizzati in esecuzione della presente legge sono esclusi dall'applicazione dell'imposta di registro.

Titolo VI  
DISPOSIZIONI VARIE

Articolo 19  
*Comunione di beni tra coniugi*

1. Qualora viga tra i coniugi il regime della comunione dei beni, le azioni acquistate in relazione all'attuazione di un piano di partecipazione finanziaria rientrano tra i beni di cui all'articolo 177, lettera c), del Codice Civile.

2. In caso di scioglimento della comunione legale, il coniuge azionista può acquisire l'intera proprietà delle azioni conferendo all'altro coniuge l'equivalente in denaro del valore delle azioni.

3. Ai fini della disposizione di cui al comma che precede, il valore delle azioni viene calcolato sulla base del prezzo medio di borsa registrato nei sei mesi antecedenti lo scioglimento della comunione.

Articolo 20  
*Trasferimento d'azienda*

1. Nel caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 del Codice Civile, i lavoratori interessati dal trasferimento possono richiedere alla società alienante la liquidazione della loro partecipazione azionaria. In tal caso le quote rimborsate ai lavoratori verranno calcolate per il raggiungimento delle soglie previste dall'articolo ..., comma ..., per i cinque anni successivi al trasferimento.

2. La società acquirente risponde in solido con la società alienante per il credito di cui al comma che precede. Previo consenso delle rappresentanze sindacali unitarie ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, la liquidazione della partecipazione azionaria dei lavoratori trasferiti può essere integralmente rimessa alla società acquirente.

3. Ai fini della disposizione di cui al comma 3, il valore delle azioni viene calcolato sulla base del prezzo medio di borsa registrato nei sei mesi antecedenti il trasferimento d'azienda.

Titolo VII  
DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 21  
*Modifiche all'articolo 2357-bis del Codice Civile*

1. All'articolo 2357-bis del Codice Civile sono aggiunti i seguenti commi:

«Qualora l'acquisto di azioni proprie avvenga in esecuzione di un piano di partecipazione finanziaria, al fine di offrirle in vendita ai dipendenti della società ovvero delle società controllanti, controllate o collegate, non trovano applicazione le limitazioni di cui all'art. 2357. L'assemblea non può in ogni caso autorizzare l'acquisto di azioni proprie in misura eccedente il limite di un quarto del capitale sociale».

«Oltre a quanto disposto dall'articolo 2357, secondo comma, la deliberazione della assemblea che autorizza l'acquisto delle azioni ai sensi del comma precedente deve espressamente indicare tale destinazione, nonché:

1) il termine, non superiore a quattro mesi dalla data della deliberazione, per l'inizio dell'esecuzione del piano di partecipazione finanziaria, e quello entro cui l'operazione deve concludersi, nel rispetto di quanto previsto dall'art. ..., comma della Legge ...<sup>(71)</sup>;

2) il corrispettivo al quale le azioni devono essere offerte ai dipendenti».

«L'eventuale differenza negativa tra il prezzo di acquisto delle azioni e il corrispettivo fissato per il collocamento presso i dipendenti deve essere contenuto nel limite degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato».

«Qualora l'acquisto da parte dei dipendenti non avvenga, in tutto o in parte, entro il termine fissato, si applica, per le azioni rimaste in proprietà della società che eccedano il limite della decima parte del capitale sociale ovvero superino l'importo degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato il comma 4 dell'articolo precedente».

Articolo 22  
*Modifiche all'articolo 4 della Legge 30 luglio 1994, n. 474*

1. L'articolo 4 della Legge 30 luglio 1994, n. 474 è sostituito dal seguente:

«...»<sup>(72)</sup>.

Articolo 23  
*Modifiche all'articolo 127 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58*

1. L'articolo 127 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, è sostituito dal seguente:

«L'atto costitutivo deve prevedere che il voto in assemblea sia esercitato anche per corrispondenza. La Consob stabilisce con regolamento le modalità di esercizio del voto e di svolgimento della assemblea»<sup>(73)</sup>.

<sup>71</sup> Inserire il numero e gli altri estremi della presente legge.

<sup>72</sup> Per riformulare la disposizione dell'articolo 4 relativa al voto di lista si attende di conoscere la risposta alla opzione indicata in nota all'articolo 15.

<sup>73</sup> Si cerca in questo modo di ovviare alla prassi che, almeno finora, ha registrato un utilizzo abbastanza limitato di questo

Articolo 24  
*Norme abrogate*

1. L'articolo 6, comma 2, lettera g) del Decreto Legislativo 2 settembre 1997, n. 314 è abrogato (<sup>74</sup>).

Articolo 25  
*Entrata in vigore*

1. La presente legge entra in vigore decorsi centoventi giorni dalla sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.
2. Le disposizioni in materia di esercizio del diritto di voto per delega si applicano alle assemblee che si svolgono dopo il novantesimo giorno dalla data di entrata in vigore della presente legge.

---

strumento. A questo proposito si deve peraltro evidenziare come il ricorso al voto per corrispondenza possa ingenerare effetti collaterali a svantaggio degli stessi soggetti che si intendono tutelare con il riconoscimento del voto per corrispondenza. Il voto per corrispondenza inibisce, di fatto, la possibilità di votare su mozioni degli azionisti di minoranza in quanto non è possibile consultare proprio coloro che hanno utilizzato il voto per corrispondenza

<sup>74</sup> L'articolo in questione dispone che non concorre a formare reddito di lavoro dipendente "il valore delle azioni, in caso di sottoscrizione di azioni ai sensi degli articoli 2349 e 2441, ultimo comma, del codice civile, anche se emesse da società che, direttamente o indirettamente, controllano l'impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa". Pare opportuno abrogare questa disposizione in quanto incentiva esclusivamente le operazioni di aumento di capitale, ma non i trasferimenti di azioni già esistenti. Questa disposizione è sostituita dall'articolo 17 del presente progetto di legge che ha un campo di applicazione più ampio.

Premessa

Lo schema di Decreto Legislativo sulla «*Riforma dell'organizzazione del Governo*»<sup>75</sup> prevede, accanto alle altre strutture di primo livello, l'istituzione di Agenzie (artt. 8 e 9). Il ricorso all'agenzia si giustifica in presenza di funzioni di carattere prevalentemente tecnico-operativo di interesse nazionale che richiedano: a) particolari professionalità; b) conoscenze specialistiche; c) specifiche modalità di organizzazione del lavoro.

L'agenzia ha piena autonomia nei limiti stabiliti dalla legge: a) è di regola posta al servizio di più interessi pubblici; b) svolge attività che sono rilevanti, di regola, sia per le amministrazioni centrali sia per le regioni e gli enti locali; c) è sottoposta ai poteri di indirizzo e di vigilanza di un ministro.

Il personale e la dotazione finanziaria delle agenzie sono disciplinate all'articolo 9 dello schema di decreto. Questo articolo dispone, in particolare, che alla copertura dell'organico delle agenzie si provvede, nell'ordine: a) mediante l'inquadramento del personale trasferito dai ministeri e dagli enti pubblici; b) mediante le procedure di mobilità di cui al capo III, titolo II, D.Lgs. n. 29/1993; c) a regime, mediante le ordinarie forme di reclutamento.

Attualmente, lo schema di schema di decreto legislativo prevede l'istituzione:

- della agenzia per le normative ed i controlli tecnici e della agenzia per la proprietà industriale (Ministero delle attività produttive);
- della agenzia per la protezione dell'ambiente e per i servizi tecnici (Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio);
- della agenzia dei trasporti terrestri e delle infrastrutture (Ministero delle infrastrutture e dei trasporti);
- delle agenzie fiscali (Entrate, Dogana, Territorio e Demanio) (Ministero delle finanze e della amministrazione fiscale);
- della agenzia di protezione civile;
- della agenzia per la formazione e l'istruzione professionale.

Non è invece attualmente prevista la costituzione di una agenzia per le relazioni industriali. Le motivazioni di ordine tecnico-organizzativo e istituzionale che hanno condotto alla costituzione delle agenzie sopra elencate (espletamento di funzioni di carattere prevalentemente tecnico-operativo di interesse nazionale che richiedano particolari professionalità, conoscenze specialistiche e specifiche modalità di organizzazione del lavoro) legittimano ampiamente la previsione anche di una agenzia per le relazioni industriali. L'esperienza di altri Paesi (Australia, Nuova Zelanda, USA, UK, etc.) dimostra del resto l'importanza di un organismo amministrativo indipendente al fine di garantire il corretto funzionamento — e dunque gli equilibri — di un moderno sistema di relazioni industriali.

Le funzioni di conciliazione e composizione delle controversie collettive, attualmente di competenza della Direzione generale dei rapporti di lavoro del Ministero del lavoro paiono infatti più utilmente esercitabili da una agenzia indipendente, la quale, peraltro, sarebbe chiamata anche a svolgere attività di consulenza tecnica, studio, informazione e monitoraggio del sistema di relazioni industriali.

---

<sup>75</sup> Ex art. 11, comma 1, lett. a) e art. 12, Legge 15 marzo 1997, n. 59 sulla riforma dell'amministrazione.

Articolo 43 *Bis* \*  
(*Agenzia per le relazioni industriali*)

1. E' istituita l'agenzia per le relazioni industriali, nelle forme disciplinate dagli articoli 8 e 9.

2. Compito dell'agenzia è contribuire a migliorare il funzionamento del sistema di relazioni industriali sia a livello nazionale sia a livello locale. A questo fine l'agenzia:

- a) fornisce un servizio indipendente e imparziale relativamente alla prevenzione e risoluzione delle controversie collettive di lavoro<sup>76</sup>;
- b) svolge attività di studio, ricerca, documentazione, informazione e assistenza tecnica sulle materie che rientrano nel proprio ambito di competenza con particolare attenzione alla evoluzione della normativa comunitaria e alla esperienza di altri ordinamenti giuridici.

3. L'agenzia contribuisce altresì, nel quadro dei principi costituzionali in materia di rapporti economici, alla instaurazione di corretti rapporti nei luoghi di lavoro. Può attivare la costituzione di commissioni di inchiesta relativamente a fatti di particolare rilevanza o gravità.

Articolo 43 *Ter*  
(*Organizzazione dell'agenzia*)

1. L'agenzia ha una sede centrale situata presso il Ministero del lavoro e si articola in strutture territoriali di

---

\* Il presente articolo trova la sua naturale collocazione nel Capo IX (Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali) dello schema di decreto legislativo sulla «*Riforma dell'organizzazione del Governo*». Ad eccezione della agenzia per la protezione civile e della agenzia per la formazione e l'istruzione professionale, che hanno una collocazione autonoma e a sé stante rispetto ai singoli ministeri (in quanto le funzioni di queste agenzie coprono aree di competenza appartenenti a più dicasteri), tutte le restanti agenzie sono infatti incardinate nell'ambito di uno specifico ministero.

La numerazione 43 *bis* è ovviamente provvisoria. Nella stesura definitiva sarà l'articolo 44, mentre l'articolo 43 *ter* sarà il 45, e il 43 *quarter* sarà il 46, dopo di che si dovrà procedere alla rinumerazione degli articoli che seguono.

Nella stesura del testo dell'articolato normativo si è cercato di attenersi fedelmente alla terminologia e alla scansione tematica adottata dallo schema di decreto legislativo. Con il carattere corsivo è stata evidenziata la fraseologia utilizzata dal decreto.

<sup>76</sup> In realtà si potrebbe adottare una soluzione più coraggiosa, che prevede una competenza generale in materia di risoluzione delle controversie di lavoro (individuali e collettive). Questa è, per esempio la soluzione adottata nel Regno Unito con riferimento alle funzioni e competenze dell'ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service). Questa seconda soluzione potrebbe peraltro consentire di evidenziare una accezione moderna del termine relazioni industriali, valorizzando appieno la dimensione collettiva sottesa alla disciplina del rapporto individuale di lavoro.

Concretamente, si potrebbe prevedere di affidare alla Agenzia (e alle sue articolazioni periferiche) la competenza in materia di tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro (cfr. gli articoli 18 e 19 del Decreto Legislativo 29 ottobre 1998, n. 387).

V'è peraltro una ulteriore possibilità. Si potrebbe infatti attribuire alla agenzia la funzione di certificazione dei rapporti di lavoro secondo lo schema indicato all'articolo 17 del DDL n. 2049 in materia di lavori atipici e già approvato dalla Commissione Lavoro del Senato.

livello regionale e provinciale secondo quanto stabilito nello statuto di costituzione.

2. All'agenzia sono trasferiti, con le inerenti risorse finanziarie, strumentali e di personale, i compiti esercitati dal Ministero del lavoro. Sono pertanto soppresse le strutture del Ministero del lavoro, nazionali e periferiche, che svolgono le attività demandate all'agenzia.

Articolo 43 *Quater* \*  
(*Funzioni dell'agenzia*)  
**Ipotesi A: modello "minimale"**

1. L'agenzia svolge, in particolare, attività di:

- a) prevenzione e risoluzione delle controversie collettive di lavoro a livello nazionale e locale;
- b) conciliazione, su richiesta di almeno una delle parti coinvolte in una controversia attuale o potenziale;
- c) arbitrato, su richiesta di entrambe le parti coinvolte nella controversia;
- d) assistenza tecnica e giuridica gratuita.

2. E' altresì compito della agenzia promuovere buone pratiche e formulare codici di condotta reattivi ai rapporti individuali e collettivi di lavoro.

**Ipotesi B: modello "forte"**

1. L'agenzia svolge, in particolare, attività di:

- a) prevenzione e risoluzione delle controversie individuali e collettive di lavoro;
- b) conciliazione, su richiesta di almeno una delle parti coinvolte in una controversia attuale o potenziale;
- c) arbitrato, su richiesta di entrambe le parti coinvolte nella controversia;
- d) assistenza tecnica e giuridica gratuita per la stipulazione di un contratto di lavoro, individuale o collettivo.

2. Su richiesta di tutte le parti coinvolte in una controversia può procedere alla valutazione della antisindacalità della condotta del datore di lavoro. In questo caso non trova applicazione l'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori.

3. E' altresì compito della agenzia promuovere buone pratiche e formulare codici di condotta reattivi ai rapporti individuali e collettivi di lavoro.

---

\* In realtà, una volta sciolta l'opzione in favore di una ipotesi minimale ovvero di una ipotesi forte di Agenzia, l'articolo 43 *Quater* potrebbe confluire in un comma dell'articolo 43 *Bis*.

## Proposta di legge disciplina dei licenziamenti

Roma, 23 febbraio 2000

### Articolo 1

1. L'articolo 5 della legge 11 maggio 1990, n.108 è sostituito dal seguente:

“ **5.Tentativo di conciliazione, arbitrato e comportamento delle parti nelle procedure conciliative e arbitrali.** - 1. La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 c.p.c., avvenuta nel termine di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1996, n.604, impedisce la decadenza sancita dalla medesima norma.

2. Qualora il tentativo di conciliazione non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento, il lavoratore può richiedere, anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderisce o conferisca mandato, l'attivazione di un arbitrato conformemente ai contratti o accordi collettivi nazionali di lavoro stipulati a seguito dell'articolo 412-ter c.p.c. Tali contratti possono prevedere clausole compromissorie che comportino la devoluzione della controversia al collegio arbitrale anche sulla base di forme di adesione tacite dei soggetti interessati alla procedura arbitrale.

3. Il collegio arbitrale, ove ritenga il licenziamento in violazione delle disposizioni sulla giusta causa e sul giustificato motivo ovvero inefficace per vizi di forma o procedurali, dispone, relativamente ai rapporti di lavoro di cui al precedente articolo 2, la riassunzione del lavoratore o, in mancanza, il versamento di un'indennità determinata sulla base dei criteri di cui all'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n.604 o di quelli fissati dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

4. Con riferimento ai rapporti di lavoro diversi da quelli considerati dal precedente articolo 2, il collegio arbitrale può disporre la riassunzione del lavoratore o, in mancanza, il versamento di un'indennità determinata sulla base di criteri indicati dai contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale ovvero, in assenza di indicazioni contrattuali, sulla base dei criteri di cui all'articolo 8 della legge n.604 del 1966 con la duplicazione dei limiti previsti da tale articolo. In relazione ai medesimi rapporti di lavoro, il collegio può altresì disporre la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro con l'obbligo del datore di lavoro di versargli 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. In aggiunta alle indennità stabilite dal collegio arbitrale in attuazione del presente comma, compete al lavoratore una maggiorazione pari a due mensilità della retribuzione.

5. Nel valutare le motivazioni a base del licenziamento, il collegio arbitrale fa riferimento alle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più

rappresentativi sul piano nazionale. Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento, il collegio arbitrale tiene ugualmente conto di elementi e parametri fissati dai predetti contratti collettivi nazionali e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, il comportamento delle parti anche prima del licenziamento.

6. L'esecutività del lodo arbitrale è regolata dall'articolo 412-*quater* c.p.c. L'impugnazione del lodo è esercitabile nei limiti di cui al predetto articolo.

7. Il comportamento complessivo tenuto dalle parti nel corso delle procedure conciliative e arbitrali è valutato dal giudice ai fini degli articoli 91, 92, 96 c.p.c.

8. Qualora non intervenga una definizione contrattuale degli elementi di cui al precedente comma 4, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, anche al fine di rendere possibile una loro valutazione nell'ambito dei giudizi sulle controversie in materia di licenziamento, convoca le parti al fine di promuovere l'adeguamento della contrattazione collettiva. In caso di mancata stipulazione, il Ministro del lavoro fornisce con proprio decreto, in via sperimentale, criteri di riferimento al riguardo, comunque suscettibili di integrazioni e modificazioni da parte di successivi contratti.

9. Le disposizioni di cui ai commi che precedono non modificano le normative contrattuali relative ai collegi arbitrali sul licenziamento dei dirigenti e, altresì, le condizioni di miglior favore definite a livello contrattuale”.

### Articolo 2

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

“**18. Tutela in caso di licenziamento.** - 1. Ove il lavoratore, espletato senza successo il tentativo di conciliazione ovvero esaurito il termine per l'espletamento, avanzi direttamente ricorso giudiziario, il giudice, qualora accerti l'insussistenza della giusta causa o del giustificato motivo ovvero l'inefficacia del licenziamento per vizi di forma o procedurali, relativamente ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2 della legge 11 maggio 1990, n.108, ordina la riassunzione del lavoratore o, in mancanza, il versamento di un'indennità determinata 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.

2. Con riferimento ai rapporti di lavoro diversi da quelli considerati dall'articolo 2 della legge 11 maggio 1990, n.108, il giudice, accertati i medesimi presupposti di cui al comma che precede, può disporre la riassunzione del lavoratore o, in mancanza, il versamento di un'indennità determinata 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 n.604 del 1966 con la duplicazione dei limiti previsti da tale articolo. In relazione ai medesimi rapporti di lavoro, il collegio può in alternativa ordinare la

reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro con l'obbligo del datore di lavoro di versargli 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.

3. Le disposizioni dei precedenti commi trovano applicazione anche riguardo al recesso di cui agli articoli 4, comma 9, e 5 comma 3, della legge 23 luglio 1991, n.223. Nel caso di violazione dei criteri di scelta, il giudice ordina la reintegrazione.

4. Il ricorso di cui all'articolo 414 c.p.c. deve contenere specifica indicazione delle normative contrattuali applicabili al licenziamento per quanto attiene alla specificazione della giusta causa e del giustificato motivo ed ai criteri per la determinazione da parte del giudice di misure congrue nella controversia a cui il ricorso si riferisce.

5. In considerazione delle caratteristiche della controversia e, in particolare, nei casi in cui essa dipenda da questioni di natura tecnica ovvero di interpretazione di specifiche normative contrattuali, il giudice, anche su richiesta di una delle parti e sempre che si formi il consenso di ambedue, può rimettere le parti davanti ad un arbitro per la decisione della controversia secondo l'articolo 5 della legge 11 maggio 1990, n.108. L'eventuale impugnazione del lodo è effettuata entro venti giorni dalla comunicazione, con atto depositato presso la cancelleria del giudice presso il quale pende la causa, dalla parte interessata, che si accolla l'onere di anticipazione delle spese della procedura arbitrale; in tal caso, il giudice fissa l'udienza per la prosecuzione del processo, liquidando le spese della predetta procedura e l'indennità spettante all'arbitro.

6. Le sentenze pronunciate nei giudizi di cui ai commi che precedono sono provvisoriamente esecutive”.

#### *Articolo 3*

1.L'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108 è sostituito dal seguente:

**“3. Licenziamento discriminatorio.** - 1. Il giudice, ove accerti il carattere discriminatorio del licenziamento ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n.108 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.

2. Le sentenze pronunciate nei giudizi di cui al comma che precede sono provvisoriamente esecutive”.

#### *Articolo 4*

1. I criteri di cui agli articoli agli articoli 10 e 11 della legge 15 luglio 1966, n.604 e degli articoli 2 e 4 della legge 11 maggio 1990, n. 108 restano confermati. Il riferimento, contenuto nel predetto articolo 4, alla non applicazione dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970,

n.300 si intende riferito al secondo comma 2 del medesimo articolo.

2. Nel primo comma dell'articolo 2 della legge 11 maggio 1990, n. 108, sono abrogate le parole “computati con il criterio di cui all'art.18 della legge 20 maggio 1970, n.300, come modificato dall'art.1 della presente legge” nonché l'ultimo periodo del medesimo comma.

3. All'articolo 2 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è aggiunto il seguente comma: “2. Ai fini del computo dei prestatori di lavoro di cui al primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta o collaterale”.

#### *Articolo 5*

1. Il Governo è delegato ad emanare, entro diciotto mesi dall'entrata in vigore della presente legge, norme sulla conciliazione e l'arbitrato che rispondano ai seguenti principi e criteri direttivi: a) incentivazione del ricorso alle procedure di conciliazione e di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, anche mediante agevolazioni di carattere fiscale e contributivo; b) sostegno alla costituzione di collegi stabili di conciliazione e di arbitrato e devoluzione di risorse finanziarie quale contributo alle spese di impianto e di primo funzionamento dei predetti collegi; c) predisposizione di condizioni idonee a favorire lo sviluppo di specifici programmi di formazione e aggiornamento dei componenti dei collegi arbitrali; d) adozione, ove reso necessario dagli orientamenti interpretativi emersi nella fase di prima applicazione della presente legge, di adeguati adattamenti normativi al fine di salvaguardare l'efficacia delle pronunce arbitrali.

#### *Articolo 6*

1. Decorsi tre anni dall'entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale procede ad una verifica degli effetti da essa determinati, raccogliendo anche le valutazioni delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e ne riferisce al Parlamento.

2. Ai fini della verifica di cui al comma che precede, gli Uffici regionali del lavoro raccolgono informazioni sulle controversie trattate in sede conciliativa e dai collegi arbitrali e, in particolare, sul numero delle controversie, sull'appartenenza settoriale e le dimensioni occupazionali delle aziende interessate, sulla durata delle procedure sulle tipologie di soluzioni adottate. La messa a disposizione delle predette informazioni è condizione della fruizione delle agevolazioni di cui al precedente articolo 5. Informazioni sull'andamento delle controversie giudiziali, sono fornite dal Ministero di grazia e giustizia.

#### *Articolo 7*

1. 1. La presente legge entra in vigore dopo sei mesi dalla pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale.

**Proposta di legge di modifica della legge 11 aprile 2000, n. 83 sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi essenziali presentata dall' On. Tiziano Treu**

**Art. 1**

*Procedure di raffreddamento, conciliazione, mediazione e arbitrato.*

*Disciplina del referendum confermativo.*

All' art. 2, 2° comma, della legge 12 giugno 1990, n. 146, così come modificato dall' art. 1, 4° comma, della legge 11 aprile 2000, N. 53, il periodo che inizia con le parole "Nei predetti contratti o accordi collettivi" fino a "prima della proclamazione dello sciopero ai sensi del comma 1" è sostituito dal seguente:

"Tali contratti o accordi dovranno obbligatoriamente prevedere procedure di raffreddamento, di conciliazione, mediazione e, su richiesta congiunta delle parti in relazione alle controversie di natura interpretativa-applicativa, arbitrato, da esperire prima della proclamazione dello sciopero ai sensi del comma 1. Se non intendono adottare le procedure previste da accordi o contratti collettivi, le parti possono richiedere che il tentativo preventivo di conciliazione o di mediazione, ovvero di arbitrato, venga svolto dalla Commissione di garanzia ai sensi dell' art. 13. In ogni caso la proclamazione dello sciopero deve essere preceduta da un referendum, indetto disgiuntamente dal primo soggetto proponente ovvero congiuntamente dai soggetti proponenti ed attuato secondo modalità previste da accordi e contratti collettivi ovvero, in mancanza di essi, definite dalla Commissione di garanzia ai sensi dell' art. 13, al quale hanno diritto di partecipare tutti i lavoratori interessati dall' astensione dal lavoro programmata. La proclamazione dello sciopero si intenderà confermata qualora si sia espressa affermativamente almeno la metà più uno degli aventi diritto".

**Art. 2**

*Tentativo preventivo di conciliazione*

L' art. 2, 2° comma, della legge 12 giugno 1990, n. 146, così come sostituito dall' art. 1, 4° comma, della legge 11 aprile 2000, N. 53, dalle parole "se lo sciopero ha rilievo nazionale" fino a "Ministero del lavoro e della previdenza sociale", è modificato come segue:

"Se lo sciopero ha rilievo nazionale e comunque intercomunale, il tentativo preventivo di conciliazione verrà svolto dalla Commissione di garanzia di cui all' art. 12, sezione specializzata per la conciliazione, mediazione ed arbitrato".

**Art. 3**

*Commissione di garanzia*

L' art. 12, 2° comma, della legge 12 giugno 1990, n. 146, nel primo periodo dalle parole "La Commissione è

composta" fino a "Presidente della Repubblica" è sostituito dal seguente:

"La Commissione si compone di due sezioni.

La sezione prima esercita funzioni di validazione e amministrazione dei meccanismi sanzionatori, svolgendo i compiti di cui all' art. 13, lett. a), f), g), h) i), l) m), n) ed è composta da 5 membri, scelti, su designazione dei Presidenti della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica, tra esperti in materia di diritto del lavoro e relazioni industriali, nominati con decreto del Presidente della Repubblica;

La sezione seconda esercita funzioni di conciliazione, mediazione ed arbitrato, svolgendo i compiti di cui all' art. 13, lett. b), c), d) e, o), p), ed è composta da 11 membri, scelti, su designazione dei Presidenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, tra esperti in materia di economia dei servizi, relazioni industriali e contrattazione collettiva, nominati con decreto del Presidente della Repubblica.

I componenti della Commissione vengono nominati per un mandato quinquennale, non rinnovabile. Essi, qualora appartenenti all' amministrazione dello Stato ovvero dipendenti da enti pubblici o privati, sono posti in regime di aspettativa".

**Art. 4**

*Poteri della Commissione di Garanzia*

All' art. 13 della legge 12 giugno 1990, n. 146, così come sostituito dall' art. 10 della legge 11 aprile 2000, n. 53, sono aggiunte le seguenti lettere:

" o) svolge le funzioni di conciliazione, mediazione e arbitrato ai sensi, dell' art. 2, 2° comma;

p) determina le modalità attuative del referendum confermativo, validandone i risultati, ai sensi dell' art. 2, 2° comma".