



Istituto De Gasperi - Bologna

## Lavori flessibili e nuova legge sul lavoro: proposte in campo

	CAMERA DEI DEPUTATI N. 2630	SENATO DELLA REPUBBLICA n.1481	SENATO DELLA REPUBBLICA N. 2000
PROGETTO DI DISEGNO DI LEGGE SUL LAVORO <b>PIERGIOVANNI ALLEVA</b>  (2007)	— PROPOSTA DI LEGGE D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI <b>MADIA, MIGLIOLI, GATTI, SANTAGATA, DAMIANO e altri</b>	DISEGNO DI LEGGE d'iniziativa dei senatori <b>ICHINO, MORANDO, BIANCO, BONINO, RUTELLI, TONINI, BAIO e altri</b>	DISEGNO DI LEGGE d'iniziativa dei senatori <b>NEROZZI, MARINI, ZANDA, CHITI, CASSON, ICHINO, AMATI, BAIO, BASSOLI, BASTICO e altri</b>
	<i>Presentata il 22 luglio 2009</i>	Comunicato alla Presidenza il 25 marzo 2009	Comunicato alla Presidenza il 5 febbraio 2010
	Disposizioni per l'istituzione di un contratto unico di inserimento formativo e per il superamento del dualismo nel mercato del lavoro	Disposizioni per il superamento del dualismo del mercato del lavoro, la promozione del lavoro stabile in strutture produttive flessibili e la garanzia di pari opportunità nel lavoro per le nuove generazioni	Istituzione del contratto unico di ingresso
<i>Art. 1. (Unificazione dei contratti di lavoro)</i>	<i>ART. 1. (Istituzione del contratto unico di inserimento formativo).</i>	<i>Art. 1. (Nuovo sistema di protezione per i nuovi rapporti di lavoro)</i>	<i>Art. 1. (Contratto unico di ingresso)</i>
1. Gli artt. da 61 a 69 e l'art. 86 del Dlgs 10 Settembre 2003 n. 276 sono abrogati e ai rapporti discendenti da contratti di	1. È istituito il contratto unico di inserimento formativo (CUIF), quale forma di inserimento al lavoro.	1. Nelle imprese che, direttamente o per il tramite di una loro associazione di settore, abbiano stipulato il contratto di	1. È istituito il contratto unico di ingresso (CUI), quale contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, a

collaborazione coordinata e continuativa in corso di esecuzione all'atto dell'entrata in vigore della presente legge, sia riconducibili che non riconducibili ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro, si applicano le disposizioni di cui ai artt. 2094 e 2095 c.c., come modificati dall'art. 2 della presente legge nonché le altre disposizioni contenute nel libro 5°, titolo 2°, capo 1°, sez. II e III cod. civ., e le leggi speciali in materia di lavoro.

2. Ai rapporti di collaborazione riconducibili ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro si applicano altresì, ricorrendone i requisiti sostanziali, le norme di cui all'art. 5 della presente legge.

3. Per i titolari di rapporti di collaborazione continuata e continuativa in corso di esecuzione al momento dell'entrata in vigore della presente legge sono indette apposite procedure concorsuali assuntive.

#### **Art. 2) Nuovo testo degli artt. 2094 e 2095 c.c.**

Gli articoli 2094 e 2095 c.c. sono sostituiti dalle seguenti disposizioni:

“art. 2094 - *Contratto di lavoro*

1. Con il contratto di lavoro, che si reputa

2. Il CUIF è un contratto a causa mista di natura subordinata e può essere utilizzato dai datori di lavoro pubblici e privati che, all'atto della stipula del CUIF e nei dodici mesi precedenti, non abbiano in corso procedure di cassa integrazione guadagni straordinaria né abbiano effettuato riduzioni di personale di pari mansioni, anche assunto con il CUIF.

3. La presente legge si applica anche al personale delle pubbliche amministrazioni, ferma restando la normativa vigente in materia di concorsi pubblici.

4. Il CUIF può essere utilizzato dal datore di lavoro una sola volta per un medesimo lavoratore. Esso consiste in un percorso incentivato di accesso o reinserimento al lavoro suddiviso in un primo periodo a tempo determinato, denominato «abilitazione», a cui segue l'assunzione a tempo indeterminato. All'atto dell'assunzione a tempo indeterminato inizia il periodo, denominato «consolidamento professionale», di durata pari al periodo di abilitazione.

5. Al CUIF si applicano gli incentivi di cui all'articolo 3.

6. L'«abilitazione» può avere una durata minima di sei mesi e massima di tre anni in relazione alla professionalità da conseguire e alle caratteristiche della

transizione di cui all'articolo 2 i rapporti di lavoro costituiti dopo tale stipulazione sono regolati dagli articoli da 5 a 8.

#### **Art. 2. (Contratto collettivo di transizione al nuovo sistema di protezione del lavoro)**

1. Con il contratto collettivo di transizione al nuovo sistema di protezione del lavoro, di seguito denominato «contratto di transizione», un gruppo di imprese e una o più organizzazioni sindacali, delle quali almeno una radicata in non meno di quattro regioni:

a) si impegnano a garantire a tutti i nuovi assunti uno standard unico di garanzia della sicurezza in azienda e nel mercato del lavoro, inteso a conciliare il massimo possibile di flessibilità per le strutture produttive, distribuita uniformemente in tutti i comparti e segmenti del tessuto produttivo, con il massimo possibile di sicurezza e pari opportunità per tutti i lavoratori, ai quali, se in posizione di sostanziale dipendenza dall'azienda, viene assicurata l'assunzione a tempo indeterminato secondo quanto disposto dagli articoli da 5 a 8;

b) istituiscono, per l'adempimento dell'obbligo di sicurezza di cui alla lettera a), un'agenzia in forma di ente bilaterale a gestione paritetica oppure di consorzio fra le imprese stipulanti o

tutela progressiva della stabilità.

2. Fatta salva l'ipotesi di cui all'articolo 5, il CUI può essere stipulato solo in sede di prima assunzione alle dipendenze del medesimo datore o committente.

3. Per quanto non previsto dalla presente legge, al CUI si applica la normativa vigente in materia di rapporto di lavoro subordinato.

#### **Art. 2. (Articolazione temporale del contratto)**

1. È fatto divieto di apporre un termine al CUI.

2. Il CUI si articola in due fasi:

a) la fase di ingresso, di durata non superiore a tre anni;

b) la fase di stabilità, a decorrere dalla conclusione della fase di ingresso.

3. Al CUI non si applica la disciplina in materia di periodo di prova.

#### **Art. 3. (Durata della fase di ingresso)**

1. La durata della fase di ingresso è stabilita, entro il limite di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a), dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente

a tempo indeterminato salve le eccezioni legislativamente previste, il lavoratore si obbliga, mediante retribuzione, a prestare la propria attività intellettuale o manuale in via continuativa all'impresa o diversa attività organizzata da altri, con destinazione esclusiva del risultato al datore di lavoro.

2. Il contratto di lavoro deve prevedere mansioni, categoria, qualifica e trattamento economico e normativo da attribuire al lavoratore.

3. L'eventuale esclusione, per accordo tra le parti espresso o per fatti concludenti, dell'esercizio da parte del datore dei poteri di cui agli artt. 2103, primo e secondo periodo, 2104, comma 2, 2106, nonché dell'applicazione degli artt. 2100, 2101, 2102, 2108 c.c. e dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, non comporta l'esclusione dei prestatori di lavoro interessati dalla fruizione delle discipline generali di tutela del lavoro previsti dal codice civile e dalle leggi speciali, né può dar luogo a trattamenti economico normativi inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi applicati agli altri lavoratori dipendenti della medesima impresa.

4. L'accordo di cui al comma 3, qualora intervenga fra i contraenti di un contratto di lavoro in corso di esecuzione, non costituisce novazione del rapporto di

formazione, come previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

7. Sessanta giorni prima della scadenza dell'«abilitazione» il datore di lavoro comunica al lavoratore e all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), l'interruzione o il proseguimento del CUIF che, in tale caso, è convertito in contratto a tempo indeterminato senza ulteriore periodo di prova.

#### **ART. 2. (Ambito di applicazione).**

1. Il CUIF si applica alle forme contrattuali di lavoro subordinato a termine ad esclusione di:

a) il contratto di somministrazione di lavoro, di cui al titolo III, capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni;

b) i casi indicati ai commi 1 e 1-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come da ultimo modificato dal comma 2 del presente articolo.

2. Il comma 1 dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368, e successive modificazioni, è sostituito dai seguenti:

comunque un'entità organizzativa idonea, di seguito denominata «agenzia», al fine di garantire ai lavoratori nuovi assunti, nel caso di perdita del posto, sostegno del reddito e assistenza intensiva nel mercato del lavoro secondo standard non inferiori a quelli indicati nell'articolo 3.

2. Condizione affinché il contratto di transizione acquisti efficacia è il suo deposito presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

3. L'agenzia è finanziata dalle imprese che abbiano stipulato il contratto di transizione o vi abbiano aderito, secondo quanto disposto nell'articolo 4.

4. L'applicazione del nuovo sistema di protezione anche a tutti i rapporti già costituiti alle dipendenze di un'impresa può essere efficacemente disposta da un contratto aziendale sottoscritto, alternativamente:

a) da una organizzazione sindacale o coalizione di organizzazioni sindacali che, nella più recente elezione di rappresentanti sindacali estesa alla generalità dei lavoratori dipendenti dell'impresa, entro l'ultimo triennio, abbia conseguito complessivamente più di metà dei voti espressi;

b) da una organizzazione sindacale o coalizione di organizzazioni sindacali che, pur non rispondendo al requisito di

più rappresentative a livello nazionale ovvero, in mancanza, dalle parti contraenti.

2. Le parti possono in ogni momento pattuire, anche in costanza di rapporto, l'anticipazione dell'inizio della fase di stabilità. In tal caso, il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) la data di effettiva decorrenza della fase di stabilità.

#### **Art. 4. (Disciplina del licenziamento individuale)**

1. Durante la fase di ingresso, in caso di cessazione del rapporto conseguente al recesso del datore di lavoro per motivi diversi dal licenziamento disciplinare, al prestatore è riconosciuta la tutela obbligatoria nella forma di un'indennità di licenziamento a carico del datore di lavoro di ammontare pari a cinque giorni di retribuzione per ogni mese di prestazione lavorativa. Resta comunque ferma l'applicazione della normativa vigente in caso di licenziamento disciplinare e di licenziamento del quale il giudice ravvisi un motivo determinante discriminatorio ovvero un motivo futile totalmente estraneo alle esigenze proprie del processo produttivo.

2. Durante la fase di stabilità si applica la normativa vigente in materia di

lavoro né può comportare per il lavoratore peggioramenti di trattamento economico-normativo.

“art. 2094 - bis - *Diritti di informazione.*

1. I datori di lavoro informano semestralmente le rappresentanze sindacali aziendali o le r.s.u., ove costituite, sul numero, le caratteristiche professionali e le modalità delle prestazioni lavorative dei lavoratori che prestano la loro attività nelle rispettive aziende.

“art. 2095 - *Categorie dei prestatori di lavoro*

1. I prestatori di lavoro di cui al comma 1 dell'art. 2094 c.c. si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai.”

### ***Art. 3) Contribuzione previdenziale***

1. La contribuzione dovuta per i lavoratori che prestino la loro collaborazione secondo le modalità di cui al comma 3 dell'art. 2094, è uguagliata a quella già prevista dalle norme vigenti per gli altri lavoratori che prestino la loro opera nell'impresa salvo quanto previsto dal comma seguente.

Con riguardo ad ognuno dei lavoratori già titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, riconducibili o non riconducibili ad uno o più progetti

« 1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato:

a) quando ciò è richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima, ai sensi di quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525;

b) in caso di sostituzione di lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto di lavoro, purché nel contratto a termine siano indicati il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;

c) nel caso di picchi produttivi non programmabili e circoscritti nel tempo, previo accordo sindacale;

d) nelle assunzioni di personale per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi;

e) quando l'assunzione ha luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale.

*1-bis.* In deroga al comma 1 è possibile apporre un termine al contratto di lavoro solo attraverso la contrattazione collettiva nazionale o aziendale stipulata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ».

3. Dalla data di entrata in vigore della

cui alla lettera a), abbia sottoposto la pattuizione collettiva a referendum preventivo tra tutti i dipendenti dell'azienda e abbia ottenuto un numero di voti favorevoli complessivamente superiore alla metà dei voti espressi.

5. Ciascuna delle parti che hanno stipulato il contratto di transizione può recedere da esso, dandone alle altre un preavviso non inferiore a sei mesi. Quando a recedere sia un'impresa, i rapporti di lavoro costituiti nel regime previsto dal contratto continuano a essere assoggettati al regime medesimo. Qualora l'agenzia cessi la propria attività, l'impresa resta direttamente vincolata nei confronti dei dipendenti assunti nel regime previsto dal contratto per tutti i trattamenti che avrebbero dovuto essere erogati dall'agenzia medesima.

### ***Art. 3. (Contratto di ricollocazione al lavoro tra l'agenzia e il lavoratore)***

1. Al lavoratore dipendente che abbia superato il primo anno di anzianità di servizio e al quale si applichi il nuovo sistema di protezione, quando abbia perso il posto in conseguenza di un licenziamento non disciplinare o di un licenziamento disciplinare dichiarato illegittimo in sede giudiziale, cui non

licenziamento individuale.

### ***Art. 5. (Nuova assunzione alle dipendenze del medesimo datore)***

1. Il datore di lavoro che abbia interrotto un CUI durante la fase di ingresso può riassumere, entro i dodici mesi successivi all'interruzione del rapporto, il lavoratore alle sue dipendenze, con il medesimo CUI. In tal caso, la durata della fase di ingresso è ricalcolata scomputando il periodo di lavoro già svolto. Il medesimo periodo è altresì computato ai fini del calcolo dell'indennità di cui all'articolo 4, comma 1.

### ***Art. 6. (Salario minimo)***

1. Con decreto del Presidente della Repubblica, adottato su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, è stabilito il compenso orario minimo applicabile a tutti i rapporti aventi per oggetto una prestazione lavorativa, inclusi quelli con contenuto formativo, come individuato sulla base di apposita intesa con le parti sociali da stipulare presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge. Decorso inutilmente tale termine, il decreto di cui al presente comma è adottato su proposta del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, approvata dal

specifici o programmi di lavoro, e ai quali sia stata applicata la disposizione dell'art. 1, è concesso al datore di lavoro uno sgravio contributivo forfettario di Euro 200 mensili per il primo anno e di Euro 100 mensili per l'anno successivo.

#### **Art. 4) Modifica dell'art. 2549 c.c.**

L'art. 2549 del codice civile è sostituito dal seguente:

*“art. 2549 – Nozione di associazione in partecipazione*

Con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto. Detto apporto in nessun caso può essere costituito da una prestazione di lavoro, di qualsiasi natura.

Qualora l'apporto dell'associato si concreti nella prestazione di un'attività lavorativa, in violazione di quanto disposto dal presente articolo, il contratto di associazione in partecipazione è nullo ed in sua vece si considera stipulato fra le parti un contratto di lavoro a tempo indeterminato”. L'art. 86 del Dlgs 10 Settembre 2003 n. 276 è abrogato.

#### **Art. 5) Apposizione del termine al**

presente legge i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'articolo 409 del codice di procedura civile, i rapporti di lavoro a progetto e occasionali di cui al titolo VII, capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, nonché le prestazioni d'opera di cui all'articolo 2222 del codice civile, che devono essere eseguite senza autonoma organizzazione e senza che ne sia limitata in alcun modo l'autonomia della prestazione, non possono essere instaurati per basse qualifiche, definite ai sensi del comma 4 del presente articolo, e per le mansioni il cui contenuto è prevalentemente esecutivo.

4. Le basse qualifiche sono definite dalla contrattazione collettiva nazionale.

Nella determinazione del corrispettivo si deve tenere conto delle retribuzioni normalmente corrisposte per analoghe prestazioni di lavoro subordinato. In mancanza di tale definizione i compensi non possono comunque essere inferiori alla retribuzione minima prevista nei CCNL per i singoli livelli, per un lavoratore dipendente con analogha professionalità, qualifica e mansione e sono individuati con apposito decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali sentite le organizzazioni sindacali interessate.

5. In caso di rapporti di associazione in

abbia fatto seguito la reintegrazione, l'agenzia è obbligata a offrire la stipulazione di un contratto di ricollocazione al lavoro che preveda:

a) l'erogazione di un trattamento complementare per il periodo di disoccupazione effettiva e involontaria, tale che il trattamento complessivo ammonti al 90 per cento dell'ultima retribuzione per il primo anno, all'80 per cento per il secondo, al 70 per cento per il terzo e al 60 per cento per il quarto, essendo la retribuzione di riferimento soggetta al limite massimo di 40.000 euro annui; il trattamento è condizionato all'assolvimento da parte del lavoratore degli obblighi di cui alle lettere d) ed e); la durata minima del trattamento di disoccupazione che deve essere garantita al lavoratore in istato di disoccupazione effettiva e involontaria è pari alla durata del rapporto di lavoro che lo ha preceduto, dedotto il primo anno, con il limite di quattro anni;

b) l'erogazione di assistenza intensiva nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore;

c) la predisposizione di iniziative di formazione o riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle capacità del lavoratore;

d) l'impegno del lavoratore a porsi a disposizione dell'agenzia per le iniziative

Consiglio dei ministri, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. Il salario base dei lavoratori dipendenti non può essere determinato in misura tale che il reddito del lavoratore risulti inferiore a quello che risulterebbe dall'applicazione del compenso orario minimo di cui al comma 1.

#### **Art. 7. (Inquadramento professionale)**

1. L'inquadramento professionale e il trattamento economico del lavoratore assunto con CUI sono quelli stabiliti dai contratti collettivi nazionali, applicabili per un lavoratore dipendente con analogha professionalità.

#### **Art. 8. (Modifica della disciplina del contratto a termine)**

1. All'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, il comma 1 è sostituito dai seguenti:

«1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato:

a) quando la retribuzione lorda del prestatore superi l'importo di 25.000 euro su base annua con riferimento ad una prestazione a tempo pieno ovvero l'importo equivalente pro quota per

## **contratto di lavoro**

1. Il contratto di lavoro di cui all'art. 2094 comma 1° cod. civ. è stipulato di regola a tempo indeterminato.

2. E' tuttavia consentita l'apposizione di un termine, che non può comunque superare i tre anni, comprese eventuali proroghe, alla durata del contratto di lavoro:

a) a fronte di oggettive e temporanee ragioni di carattere tecnico organizzativo o produttivo.

b) quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti per i quali sussiste il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

c) per l'assunzione di dirigenti, amministrativi e tecnici, purché il contratto non abbia durata superiore a cinque anni. I dirigenti assunti ai sensi della presente lettera possono recedere dal contratto a termine, decorso un biennio, ed osservata la disposizione dell'art. 2118.

d) nelle altre ipotesi di attività temporanee individuate nei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati unitariamente dai sindacati comparativamente più rappresentativi in base alla loro consistenza organizzativa e ai risultati delle elezioni di rappresentanze aziendali unitarie.

In relazione a tali ipotesi i contratti

partecipazione agli utili con apporto di lavoro, il lavoratore associato ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai CCNL, per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività o, in mancanza di CCNL in una corrispondente posizione secondo il contratto di settore analogo.

6. L'articolo 21 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, è abrogato; conseguentemente l'articolo 1, comma 1, l'articolo 4-bis e l'articolo 5, commi 4-bis e 4-quater, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, si applicano nel testo vigente prima della data di entrata in vigore del citato decreto legge n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008. Gli articoli da 33 a 45, 49 e 50 e da 54 a 59 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, l'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, e successive modificazioni, e l'articolo 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, e successive modificazioni, sono abrogati.

di cui alle lettere b) e c) secondo un orario settimanale corrispondente all'orario di lavoro praticato in precedenza;

e) l'assoggettamento dell'attività svolta dal lavoratore nella ricerca della nuova occupazione al potere direttivo e di controllo dell'agenzia, la quale lo esercita di regola attraverso un tutor cui il lavoratore viene affidato;

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

2. Al lavoratore dipendente che abbia superato il periodo di prova ma non il primo anno di anzianità di servizio, quando abbia perso il posto nelle circostanze indicate al comma 1, l'agenzia è obbligata a offrire la stipulazione di un contratto di ricollocazione al lavoro che preveda quanto indicato nel comma 1, eccettuata la prestazione di cui alla lettera a).

3. Il tasso di coerenza tra formazione impartita e sbocchi occupazionali effettivi, nonché ogni altro indice di andamento gestionale dell'agenzia, sono rilevati da un valutatore indipendente

prestazioni di durata inferiore;

b) quando cioè sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima, secondo quanto disciplinato dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525;

c) in caso di sostituzione di lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto di lavoro, purché nel contratto a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;

d) nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi.

1-bis. In deroga al comma 1, è possibile apporre un termine al contratto di lavoro solo attraverso la contrattazione collettiva nazionale o aziendale stipulata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

### **Art. 9. (Contribuzione per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria)**

1. Per i lavoratori dipendenti a termine di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dall'articolo 8 della presente legge, l'aliquota contributiva per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione

collettivi stabiliscono la percentuale massima dei lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine rispetto al numero dei dipendenti a tempo indeterminato. Le organizzazioni sindacali firmatarie e le rappresentanze sindacali unitarie hanno diritto di richiedere in ogni momento la comunicazione di tali dati e di controllarne la veridicità.

3. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto, nel quale deve essere specificate in concreto le cause giustificative, nonché il nesso di causalità intercorrente con l'apposizione del termine, ovvero, nel caso della lettera b) del comma 2° il nome del lavoratore sostituito e la causale della sua sostituzione.

Copia del contratto scritto è consegnata al lavoratore dal datore di lavoro prima del giorno di inizio dell'attività lavorativa.

4. In tutti i casi di legittima apposizione del termine è riconosciuto al lavoratore, il quale non sia cessato dal rapporto per dimissioni o licenziamento per giusta causa, diritto di precedenza ove il datore di lavoro effettui entro un anno dalla scadenza nuove assunzioni nella qualifica di appartenenza del lavoratore. In caso di nuove assunzioni a termine il contratto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato quando nel quinquennio

### **ART. 3. (Retribuzione e incentivi).**

1. La retribuzione dei lavoratori assunti con il CUIF è calcolata all'atto dell'assunzione in base ad una quota percentuale dei compensi minimi stabiliti per i lavoratori con medesimo inquadramento e, comunque, non inferiore al 65 per cento della retribuzione di riferimento. La retribuzione è legata all'acquisizione della professionalità e dell'esperienza e aumenta, in modo progressivo, fino al raggiungimento della parità con la retribuzione di riferimento entro la fine dell'« abilitazione », secondo quanto previsto dai CCNL. Alla definizione della retribuzione di cui al presente comma non può essere applicata alcuna forma di ulteriore riduzione.

2. La contribuzione applicata al CUIF è pari al 25 per cento della retribuzione lorda durante l'« abilitazione » se l'azienda dimostra, nei tempi e con le modalità stabiliti dai CCNL di settore, di aver svolto la formazione. Per il quarto, quinto e sesto anno del CUIF, durante il « consolidamento professionale », la contribuzione è pari rispettivamente al 21, 23 e 25 per cento della retribuzione lorda. Le riduzioni contributive di cui al presente comma lasciano inalterate le proporzioni di versamento a carico del lavoratore e del datore di lavoro.

secondo le disposizioni emanate dalla regione competente, sotto il coordinamento dell'organismo centrale previsto dall'articolo 4, comma 2, lettera f), della legge 4 marzo 2009, n. 15. Gli stessi dati sono costantemente disponibili in rete.

4. Il lavoratore è libero di recedere dal contratto di ricollocazione, anche senza preavviso.

5. L'agenzia può recedere dal contratto di ricollocazione soltanto quando sia cessato lo stato di disoccupazione del lavoratore, oppure il lavoratore abbia rifiutato senza giustificato motivo un'opportunità di lavoro o un'iniziativa di formazione o riqualificazione professionale che gli siano state offerte, oppure il lavoratore abbia commesso un grave inadempimento degli obblighi di cui alle lettere d) ed e) del comma 1.

6. Le controversie relative all'esecuzione e risoluzione del contratto di ricollocazione sono di competenza del giudice del lavoro, secondo il rito di cui agli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile.

### **Art. 4. (Finanziamento dell'agenzia)**

1. L'agenzia è finanziata:  
a) mediante il contributo di ciascuna

involontaria è incrementata di un punto percentuale.

### **Art. 10. (Contribuzione obbligatoria ai fini pensionistici)**

1. A decorrere dall'anno 2011, con riferimento ai lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e successive modificazioni, che non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie, l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche sono incrementate annualmente in misura pari ad un punto percentuale, fino a convergenza con l'aliquota applicata ai lavoratori dipendenti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria ed alle forme sostitutive ed esclusive della medesima, di cui all'articolo 1, comma 10, della medesima legge 8 agosto 1995, n. 335.

### **Art. 11. (Conversione del rapporto di lavoro parasubordinato in contratto unico di ingresso)**

1. Ferma restando la disciplina di cui all'articolo 69 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il rapporto di lavoro autonomo continuativo, di lavoro

precedente il lavoratore abbia già lavorato per il medesimo datore di lavoro per almeno 18 mesi, anche non continuativi. L'eventuale violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza, non impedisce il perfezionamento del requisito.

5. Il contratto di lavoro a termine si trasforma altresì in contratto a tempo indeterminato quando l'esecuzione del rapporto continui per oltre cinque giorni lavorativi oltre la scadenza del termine, salva l'ipotesi di proroga espressa, oggettivamente giustificata da ragioni contingenti ed imprevedibili, ammesse tuttavia, per una sola volta e per una durata non superiore a quella iniziale, e per le medesime mansioni.

6. L'onere della prova della obiettiva esistenza delle ragioni giustificative della apposizione del termine e del loro carattere di temporaneità, nonché dei requisiti di temporanea proroga del termine stesso incombe al datore di lavoro. In caso di suo mancato assolvimento il contratto di considera a tempo indeterminato sin dall'inizio.

7. Il prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato ha diritto a tutti i trattamenti economico normativi di cui fruiscono nell'impresa i lavoratori a tempo indeterminato, nonché a ricevere una formazione sufficiente ed adeguata

3. Le imprese che assumono con il CUIF lavoratrici sul territorio nazionale e lavoratori e lavoratrici nelle aree del Mezzogiorno disciplinate dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, al termine del «consolidamento professionale», applicano le percentuali di contribuzione di cui al comma 2 per ulteriori dodici mesi.

4. Al fine di favorire l'assunzione di disoccupati da oltre ventiquattro mesi o di disoccupati in aree dichiarate in stato di crisi, il limite previsto all'articolo 1, comma 2, può essere derogato previa stipula di specifici accordi con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

#### ***ART. 4. (Modalità di approvazione del CUIF).***

1. L'assunzione con il CUIF è subordinata all'approvazione, entro trenta giorni dalla presentazione della richiesta da parte del datore di lavoro, della direzione provinciale o regionale del lavoro competente per territorio sulla base di quanto stabilito nei CCNL di settore. La direzione provinciale o regionale, entro cinque giorni dall'approvazione o dal rifiuto, comunica l'esito alle organizzazioni sindacali

impresa, commisurato al costo del sostegno del reddito erogato ai dipendenti dalla stessa licenziati;  
b) mediante gli eventuali contributi del Fondo sociale europeo e della regione.

2. L'entità del contributo di cui al comma 1, lettera a), è stabilita e aggiornata a norma dello statuto dell'agenzia, in modo che essa garantisca l'equilibrio finanziario dell'agenzia medesima.

3. L'impresa che contribuisce all'agenzia resta soggetta all'obbligo di contribuzione all'Istituto nazionale della previdenza sociale per l'assicurazione contro la disoccupazione, ordinaria e speciale.

4. Ciascuna impresa che contribuisce al finanziamento dell'agenzia risponde, in caso di insolvenza o comunque di cessazione dell'attività dell'agenzia stessa, dei suoi debiti nei confronti dei lavoratori dipendenti dall'impresa medesima.

5. È posta a carico dell'Erario, e viene da questo versata all'agenzia, una contribuzione pari allo 0,5 per cento delle retribuzioni lorde dei lavoratori assoggettati al nuovo regime di protezione dipendenti da imprese o unità produttive per le quali, data l'esigua entità dell'organico, non trova

a progetto e di associazione in partecipazione, con committenza pubblica o privata, dal quale il prestatore tragga più di due terzi del proprio reddito di lavoro complessivo, su base annuale, è considerato a tutti gli effetti un contratto unico di ingresso, a far data dalla sua stipulazione, salvo che ricorra alternativamente uno dei seguenti requisiti:

a) la retribuzione annua lorda del prestatore superi i 30.000 euro; tale limite è ridotto alla metà per i primi due anni di iscrizione ad una gestione di previdenza obbligatoria;  
b) il prestatore sia iscritto a un albo o un ordine professionale incompatibile con la posizione di dipendenza dall'azienda.

2. Nei casi di cui al comma 1, la durata della fase di ingresso è pari, se prevista, alla durata del contratto originario, fermo restando il limite massimo di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a).

3. Il criterio di qualificazione di cui al comma 1 si applica anche al rapporto di lavoro, ulteriore rispetto al rapporto sociale, tra socio lavoratore e cooperativa di lavoro.

4. Il requisito di cui al comma 1, inerente alla composizione del reddito di lavoro del prestatore, si presume sussistente in tutti i casi di collaborazione continuativa in cui il creditore della prestazione non possa

alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, anche al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

8. Ai fini dell'accertamento dell'organico aziendale richiesto per la applicabilità di norme di legge o di contratto collettivo, i rapporti dei lavoratori a tempo determinato si computano sommando le ore da loro collettivamente lavorate nell'anno precedente e dividendo il loro numero per quello dell'orario annuale previsto dalla disciplina collettiva di settore per un lavoratore a tempo pieno ed indeterminato.

9. L'apposizione di un termine di durata ad un contratto di lavoro non è comunque ammessa per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, o presso imprese che abbiano proceduto a sospensione o riduzione di orario per il personale o abbiano nei 12 mesi precedenti effettuato licenziamenti collettivi di lavoratori a tempo indeterminato della stessa qualifica. I rapporti dei lavoratori assunti si considerano a tempo indeterminato, senza pregiudizio del diritto dei lavoratori sospesi o licenziati di ottenere la reintegrazione nel posto e orario di lavoro.

10. Nel caso di inosservanza degli obblighi derivanti dai commi 3,4,7 e 9 del

provinciali o regionali e ai centri per l'impiego competenti per territorio. Trascorsi trenta giorni dalla richiesta senza aver ottenuto risposta, l'assunzione con il CUIF si intende approvata e il datore di lavoro è tenuto a comunicare l'avvenuta assunzione alle organizzazioni sindacali provinciali o regionali e ai centri per l'impiego competenti per territorio, pena la decadenza dagli incentivi di cui all'articolo 3.

2. La contrattazione nazionale stipulata tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale può demandare l'approvazione dei piani formativi e delle forme di erogazione della formazione ai fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua, di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, di seguito denominati «fondi interprofessionali», ovvero a enti bilaterali individuati dalle medesime organizzazioni.

#### **ART. 5. (Formazione e repertorio delle qualifiche professionali).**

1. I CCNL definiscono i tempi e le modalità della formazione e rinviano a specifiche sedi regionali di confronto con le parti sociali il compito di armonizzare i

applicazioni l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. La contribuzione a carico di tali imprese è corrispondentemente ridotta.

#### **Art. 5. (Durata del rapporto di lavoro dipendente)**

1. Si considera lavoratore dipendente da una azienda, ai fini della presente legge, il prestatore d'opera personale a carattere continuativo che tragga più di due terzi del proprio reddito di lavoro complessivo dal rapporto con l'azienda medesima, salvo che la prestazione lavorativa sia svolta in condizione di autonomia e che ricorra almeno uno dei seguenti requisiti:

a) la retribuzione annua lorda superi i 40.000 euro; tale limite annuo è ridotto alla metà per i primi due anni di iscrizione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335;

b) la persona in questione sia iscritta a un albo o un ordine professionale incompatibile con la posizione di lavoratore dipendente.

2. Il contratto di collaborazione personale continuativa tra l'impresa cui si applichi il contratto di transizione e il lavoratore in posizione di dipendenza a norma del comma 1, indipenden-

documentare la diversa e autonoma fonte di reddito della quale il prestatore goda in misura superiore a un terzo del suo reddito di lavoro complessivo. La documentazione può consistere, alternativamente:

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

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

5. L'insorgenza o la cessazione, in costanza del rapporto, del requisito inerente alla composizione del reddito di cui al comma 1 determinano, rispettivamente, l'insorgenza o la cessazione della condizione di dipendenza a far data dall'inizio dell'anno fiscale successivo.

#### **Art. 12. (Rivalutazioni annuali e relazione al Parlamento)**

1. Con decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro il 31 dicembre di ogni anno, sono stabilite, sulla base dell'andamento delle retribuzioni dei contratti a tempo indeterminato del settore privato, come stimato dall'ISTAT sulla base delle rilevazioni OROS, le rivalutazioni degli importi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dall'articolo 8 della presente legge, e di cui all'articolo 11, comma 1, lettera a), della

presente articolo il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da Euro 500,00 a Euro 3.000,00 per ogni lavoratore cui l'inosservanza si riferisce.

11. Le disposizioni di cui alla presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro a termine alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, sempre che l'assunzione a termine del lavoratore sia avvenuta previa procedura selettiva e di idoneità alle mansioni, la cui effettuazione è obbligatoria a far tempo dall'entrata in vigore della presente legge. Il disposto dell'art. 36 secondo comma Dlgs 165/2001 è abrogato.

12. Il Dlgs 6 Settembre 2001 n. 368 è abrogato, ma i contratti individuali legittimamente stipulati ed eseguiti nella sua vigenza restano salvi fino a scadenza. Restano comunque salvi le previsioni dell'art. 8 legge 23 Luglio 1991 n. 223, e le specifiche normative riguardanti i contratti di somministrazione temporanee e di apprendistato.

#### **Art. 6) Somministrazione di lavoro**

1. A far tempo dalla entrata in vigore della presente legge è vietata la conclusione di contratti di somministrazione a tempo indeterminato.

2. La conclusione di contratti di

dispositivi contrattuali con la legislazione regionale.

2. La formazione prevista dal CUIF prevede l'affiancamento sul luogo di lavoro e corsi di formazione, anche esterni all'azienda.

3. Le aziende possono avvalersi, previo accordo sindacale aziendale o territoriale, dei fondi interprofessionali all'interno dei quali è predisposta una specifica voce di bilancio per la formazione dei lavoratori assunti con il CUIF a valere sulle risorse di cui all'articolo 118, comma 3, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni.

4. Al fine di armonizzare le diverse qualifiche professionali, la contrattazione collettiva e la legislazione regionale devono tenere conto di quanto indicato nel repertorio nazionale delle qualifiche professionali istituito ai sensi dell'articolo 52 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come sostituito dal comma 5 del presente articolo.

5. L'articolo 52 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è sostituito dal seguente:

« ART. 52. – (*Repertorio delle qualifiche professionali*).

– 1. È istituito presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche

temente dal carattere subordinato o autonomo della prestazione, e' sempre stipulato a tempo indeterminato, salvi i casi previsti nel contratto di transizione o in un altro contratto collettivo applicabile nell'unita` produttiva, e salvi comunque i casi seguenti:

a) lavori stagionali, come definiti dalla normativa vigente in materia;

b) sostituzione di altro lavoratore il cui rapporto sia per qualsiasi motivo temporaneamente sospeso;

c) assunzione in funzione di spettacoli o di una stagione teatrale;

d) assunzione in funzione di fiere, mercati, altre manifestazioni commerciali a carattere temporaneo, o altre esigenze a carattere meramente occasionale o straordinario;

e) assunzione con contratto a termine di durata non inferiore a tre anni, prorogabile o rinnovabile per una sola volta, per attività` di ricerca scientifica o di insegnamento.

#### **Art. 6. (Disciplina generale del licenziamento. Licenziamento disciplinare. Licenziamento discriminatorio)**

1. Il recesso dal rapporto deve essere comunicato al lavoratore in forma scritta.

2. Il periodo di prova non puo` superare

presente legge.

2. Entro tre anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali riferisce al Parlamento circa gli effetti sull'andamento dell'occupazione e dei salari derivanti dall'attuazione delle disposizioni della presente legge, stimati secondo metodologie rese accessibili alla valutazione indipendente. A tal fine, l'INPS rende accessibili, a titolo gratuito e in forma anonima, i microdati relativi alle carriere e alle retribuzioni dei lavoratori del settore privato iscritti alle rispettive gestioni obbligatorie.

somministrazione a tempo determinato resta consentita nelle ipotesi che legittimano la conclusione di un contratto di lavoro a termine, ai sensi dell'art. 5 che precede, e con l'osservanza degli altri disposti in esso contenuti, purché non sia intercorsa tra lavoratore e datore di lavoro una previa intesa assuntiva, con ricorso solo formale all'intervento dell'agenzia di amministrazione.

3. Per la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse, nonché sotto la direzione e controllo dell'utilizzatore. Restano salve altresì le previsioni degli artt. 23 e 24 del Dlgs 10 Settembre 2003 n. 276.

4. Qualora la somministrazione avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni previsti ai commi primo e secondo del presente articolo o dell'art. 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e) del Dlgs 10 Settembre 2003 n. 276, il rapporto di lavoro si intende costituito a tempo indeterminato sin dall'inizio della somministrazione con il soggetto utilizzato.

5. Sono abrogati i disposti di cui alla lettera b) primo comma dell'art. 4, ed i commi secondo, terzo, quarto dell'art. 20, nonché l'art. 22 del Dlgs. 10 Settembre 2003, n. 276 ed ogni altra previsione normativa riferibile alla sommini-

sociali, il repertorio delle qualifiche professionali, sulla base delle classificazioni individuate dall'ISTAT e dall'ISFOL, con l'obiettivo di armonizzare i profili professionali relativi alle diverse qualifiche in ambito regionale, nazionale e comunitario da utilizzare ai fini dell'applicazione dei CCNL e dei fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua, di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni. A tale fine è istituito un tavolo tecnico permanente per l'aggiornamento del repertorio delle qualifiche professionali, che assume le sue decisioni con la maggioranza qualificata dei due terzi.

Fanno parte del tavolo due componenti indicati dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, due componenti indicati dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sei componenti indicati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, un componente indicato dal Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e due componenti indicati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. Possono far parte del tavolo tecnico, senza diritto di voto, esperti indicati dall'ISFOL. L'attività dei componenti è prestata a titolo gratuito e

i sei mesi.

3. Decorso il periodo di prova, il datore di lavoro può legittimamente recedere dal rapporto di lavoro:

- a) per una mancanza grave del lavoratore, con licenziamento disciplinare;
- b) per motivi economici, tecnici od organizzativi.

4. Al licenziamento disciplinare si applicano i commi secondo, terzo e quinto dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Quando la colpa del lavoratore non risulti provata, si applica l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. Lo stesso articolo 18, si applica al licenziamento, disciplinare o no, del quale il giudice ravvisi un motivo determinante discriminatorio, o di mero capriccio, intendendosi per tale un motivo futile totalmente estraneo alle esigenze proprie del processo produttivo. Il giudice, quando ne ravvisi giusti motivi, tenuto conto anche del comportamento e delle condizioni effettive delle parti prima e dopo il licenziamento, può disporre la sola reintegrazione nel posto di lavoro con riduzione o azzeramento del risarcimento del danno, oppure il solo risarcimento del danno, maggiorato o no dell'indennizzo per mancata reintegrazione.

strazione di lavoro a tempo indeterminato. Sono altresì abrogati l'art. 27 e 28 della stessa legge.

### ***Art. 7) Appalti di opere e di servizi***

1. L'imprenditore che affidi appalti di opere o servizi per l'espletamento di attività inerenti al ciclo produttivo dell'impresa, è tenuto in solido con l'appaltatore nei confronti dei dipendenti di questo ultimo per l'adempimento di tutti gli obblighi derivanti dalle leggi di previdenza ed assistenza e per la fruizione di trattamenti economici e normativi non inferiori a quelli spettanti ai dipendenti del committente. La responsabilità del committente sussiste anche nei confronti dei dipendenti di eventuali subappaltatori.

2. L'appalto è illegittimo, ed i lavoratori in esso impiegati sono considerati a tutti gli effetti dipendenti dell'imprenditore committente, ove non vi sia da parte dell'appaltatore organizzazione di mezzi propri ed assunzione del rischio d'impresa, o, trattandosi di appalto di servizi, questo consista nella esecuzione di mere prestazioni di lavoro, ancorché organizzate e dirette dall'appaltatore, eccettuati i casi di appalti di servizi per attività di alta specializzazione, non inserite stabilmente nel ciclo produttivo dell'impresa e individuate da contratti

non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

2. Il tavolo tecnico di cui al comma 1 predispone una relazione semestrale sulla propria attività ».

6. Il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, previo parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, emana un decreto di attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo.

### ***ART. 6. (Interruzione del rapporto di lavoro).***

1. Durante l'« abilitazione » il rapporto di lavoro può essere interrotto per giusta causa, oppure da entrambe le parti con preavviso pari a quanto previsto dal CCNL di settore.

### ***ART. 7. (Sanzioni e divieti. Attestati).***

1. In caso d'inosservanza degli obblighi del CUIF da parte del datore di lavoro, il contratto viene convertito a tempo indeterminato fin dalla data di instaurazione del rapporto.

5. Nelle organizzazioni di tendenza a carattere non imprenditoriale, di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 11 maggio 1990, n. 108, e nelle unità produttive autonome di dimensioni inferiori ai sedici dipendenti, appartenenti ad aziende di dimensioni complessive inferiori ai sessantuno dipendenti, in caso di soccombenza nel giudizio avente a oggetto un licenziamento disciplinare non può essere disposta la reintegrazione nel posto di lavoro.

### ***Art. 7. (Licenziamento per motivo economico od organizzativo)***

1. Quando non sia stato stipulato il patto di prova, o il relativo termine sia scaduto, il licenziamento non disciplinare deve essere comunicato al lavoratore in forma scritta, con espressa menzione del motivo economico, tecnico od organizzativo. Esso deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a un periodo pari a tanti mesi quanti sono gli anni compiuti di anzianità di servizio del lavoratore nell'azienda, con un massimo di dodici. Dal momento della comunicazione del preavviso il lavoratore ha la facoltà di optare per la cessazione immediata del rapporto, con conseguente godimento della corrispondente indennità sostitutiva, oppure la facoltà di optare per

nazionali di lavoro sottoscritti unitariamente dai sindacati comparativamente più rappresentativi in base alla loro consistenza organizzativa e ai risultati delle elezioni di rappresentanze sindacali unitarie.

3. Le previsioni dei commi che precedono si applicano anche quando l'appaltatore sia una società cooperativa.

L'art. 29 del Dlgs. 10 Settembre 2003 è abrogato.

### ***Art. 8) Modifiche dell'art. 2112 c.c. ed esternalizzazioni di reparti produttivi***

I commi terzo, quinto e sesto dell'art. 2112 cc. già modificato dall'art. 32 D.lgs. 10 Settembre 2003 n. 276, sono così sostituiti:

a) Comma III°: "Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendale vigenti alla data del trasferimento, che restano acquisiti ai lavoratori anche dopo la scadenza dei contratti stessi, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi di maggior favore applicabili alla impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente tra contratti collettivi dello stesso livello".

b) Comma V°: "Ai fini e per gli effetti di cui al precedente articolo si intende per

2. In caso di grave inadempimento degli obblighi relativi alla formazione del lavoratore, l'Ispettorato del lavoro, previa diffida, dispone la revoca dei benefici contributivi.

3. Al termine dell'« abilitazione » e al termine del « consolidamento professionale », il datore di lavoro è tenuto a trasmettere alla direzione provinciale o regionale del lavoro competente per territorio la certificazione attestante la formazione erogata al lavoratore, la qualifica e le eventuali specializzazioni conseguite.

4. Previa richiesta del lavoratore, il datore di lavoro rilascia al medesimo un attestato sull'esperienza complessiva o parziale svolta.

5. I datori di lavoro di cui all'articolo 1, comma 2, possono procedere a nuove assunzioni mediante il CUIF solo se nei due anni precedenti non hanno interrotto il rapporto di lavoro con più del 50 per cento dei lavoratori assunti con il medesimo CUIF.

### ***ART. 8. (Salario minimo nazionale).***

1. È istituito il salario minimo nazionale per i lavoratori e per i prestatori d'opera ai quali non si applicano i CCNL.

la prosecuzione della prestazione lavorativa in azienda, nelle condizioni precedenti alla comunicazione del licenziamento, salvo che l'azienda o il reparto abbia cessato del tutto l'attività. Decorsi sei mesi dalla comunicazione, il datore ha in ogni caso la facoltà di esonerare il lavoratore dalla prestazione, corrispondendogli la retribuzione corrispondente al preavviso non lavorato.

2. All'atto della cessazione del rapporto conseguente a licenziamento non disciplinare, al prestatore che abbia superato il periodo di prova e' dovuta dal datore di lavoro un'indennità pari a tanti dodicesimi della retribuzione lorda complessivamente goduta nell'ultimo anno di lavoro, quanti sono gli anni compiuti di anzianità di servizio in azienda, diminuita della retribuzione corrispondente al preavviso spettante al prestatore stesso. Questi ha inoltre diritto alla stipulazione del contratto di ricollocazione di cui all'articolo 3.

3. La retribuzione per il periodo di preavviso e la corrispondente indennità sostitutiva sono imponibili ai fini delle assicurazioni obbligatorie.

L'indennità di licenziamento non costituisce retribuzione imponibile ai fini delle assicurazioni obbligatorie.

4. L'indennità di licenziamento di cui al

trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusioni comporti il mutamento nella titolarità di una attività economica organizzata con o senza scopo di lucro preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compreso l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica preesistente, come tale, al trasferimento”

c) Comma VI°: “Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo di azienda oggetto di cessione, è riconosciuto ai lavoratori, il cui rapporto è stato trasferito all'acquirente appaltatore, il diritto ad essere riassunti alle dipendenze dell'imprenditore cedente e committente in caso di cessazione dell'appalto, fermi, in ogni caso, il mantenimento dei trattamenti anche individuali già acquisiti e l'applicazione dei disposti dell'art. 7 della presente legge.”

#### ***Art. 9) Lavoro nei gruppi di imprese***

2. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, istituisce, con proprio decreto, la Commissione nazionale per il salario minimo. La Commissione è composta da sei membri, nominati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ed è presieduta dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali. La Commissione dura in carica cinque anni e ha il compito di aggiornare l'ammontare del salario minimo nazionale. L'attività dei componenti della Commissione è prestata a titolo gratuito e non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

#### ***ART. 9. (Armonizzazione contributiva).***

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, la contribuzione dell'1,61 per cento al fondo per la disoccupazione involontaria è dovuta per tutti i lavoratori subordinati a qualsiasi titolo assunti, compresi gli apprendisti, ed è estesa anche ai lavoratori iscritti alla gestione separata istituita presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995,

comma 2 e il termine di preavviso di cui al comma 1 del presente articolo si dimezzano nei rapporti di lavoro di cui siano titolari datori di lavoro appartenenti al novero definito dal comma 5 dell'articolo 6. L'indennità di licenziamento non è dovuta nel caso di licenziamento di lavoratore che alla data della comunicazione del licenziamento abbia raggiunto i requisiti per il pensionamento di anzianità o di vecchiaia.

5. Le esigenze economiche, tecniche, organizzative o comunque inerenti alla produzione, che motivano il licenziamento, non sono soggette a sindacato giudiziale, salvo il controllo, quando il lavoratore ne faccia denuncia, circa la sussistenza di motivi discriminatori determinanti, o motivi di mero capriccio, intendendosi per tali motivi futili totalmente estranei alle esigenze economiche, tecniche, organizzative o produttive aziendali. Quando il lavoratore abbia maturato venti anni di anzianità di servizio, il licenziamento motivato con esigenze oggettive si presume dettato da intendimento di discriminazione in ragione dell'età, con conseguente applicazione dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, salva prova del giustificato motivo economico, tecnico od organizzativo, della quale il datore di

1. Ai fini della determinazione dell'organico aziendale richiesto per l'applicabilità di norme di legge o di contratto collettivo le imprese appartenenti ad un medesimo gruppo, individuato ai sensi dell'art. 2359 cc. e del Dlgs. 2 Aprile 2002 n. 74, o che comunque presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, sono considerate come centro unitario di imputazione di rapporti giuridici lavorativi, quali che sia il numero dei lavoratori da ciascuna di esse direttamente assunti. Si prescinde dalla distinta personalità giuridica.

Fermo il disposto del comma precedente, nel caso che il lavoratore abbia altresì prestato opera lavorativa promiscuamente per più imprese tra loro collegate, ognuna di esse assume verso il prestatore le responsabilità del datore di lavoro, e risponde per il soddisfacimento di ogni suo credito e diritto. Art. 10) Repressione del lavoro irregolare Costituisce comportamento antisindacale, ai sensi e per gli effetti dell' art. 28 legge 20 Maggio 1970 n. 300 l'utilizzo di prestazioni lavorative rientranti nella fattispecie dell'art. 2094 cc., come modificato dalla presente legge, realizzato senza l'osservanza delle normative di regolarizzazione amministrativa e previdenziale.

L'ordine giudiziale di regolarizzazione dei rapporti si intende eseguito nel caso che il datore di lavoro adempia alle clausole di

n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, ai lavoratori autonomi e ai professionisti rientranti nei limiti previsti per il regime dei contribuenti minimi in attuazione dell'articolo 1, commi 96, 97, 98 e 99, della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

2. Ai soggetti di cui al comma 1 del presente articolo si applicano le disposizioni in materia di formazione professionale della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e di sicurezza sul lavoro del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

3. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, la contribuzione per gli iscritti alla gestione separata istituita presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie è gradualmente parificata a quella dei lavoratori subordinati. La contribuzione previdenziale è incrementata, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, di un punto percentuale per ciascun anno. La contribuzione per le prestazioni sociali e l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è posta a carico dei datori di lavoro.

4. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del

lavoro è onerato in giudizio.

6. Il datore di lavoro che occupi più di quindici dipendenti nell'ambito della stessa provincia, quando il numero dei licenziamenti per motivi economici od organizzativi sia superiore a quattro nell'arco di centoventi giorni, è tenuto ad applicare la procedura di informazione ed esame congiunto preventivo in sede sindacale e amministrativa prevista dalla disciplina comunitaria della materia.

In tal caso, le disposizioni procedurali e quelle concernenti i criteri di scelta contenute nella legge 23 luglio 1991, n. 223, si applicano soltanto in riferimento al licenziamento di dipendenti dell'azienda cui non si applichi il nuovo sistema di protezione.

### ***Art. 8. (Assicurazione pensionistica)***

1. Il contributo complessivo per l'assicurazione contro la vecchiaia e l'invalidità in favore del lavoratore dipendente cui si applichi il nuovo sistema di protezione è pari al 30 per cento della sua retribuzione lorda.

2. Sono fatti salvi i regimi contributivi meno onerosi vigenti per i rapporti di apprendistato.

3. In deroga all'articolo 1, comma 1, del

un eventuale accordo sindacale di emersione, stipulato con la associazione sindacale che ha promosso il procedimento, e rinunzi a proporre gravame.

***Art. 11) Danni da licenziamento illegittimo (norma di interpretazione autentica)***

Le disposizioni dell'art. 18 quarto comma legge 20 Maggio 1970 n. 300 e art. 8 legge 15 Luglio 1966 n. 604 prevedenti la misura di indennizzi e risarcimenti dovuti in ipotesi di licenziamento illegittimo vanno interpretate nel senso della persistente possibilità per il lavoratore di comprovare maggiori danni di natura patrimoniale ed extrapatrimoniale, secondo le ordinarie regole e principi di diritto privato.

***Art. 12) Nuovo testo dell'art. 2087 c.c.***

L'art. 2087 del codice civile ("tutela delle condizioni di lavoro") è così modificato: "I datori di lavoro – imprenditori e non imprenditori, comprese le società cooperative – sono tenuti ad adottare nell'esercizio dell'attività le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica, la personalità morale e la figura professionale di tutti i prestatori di lavoro.

lavoro, della salute e delle politiche sociali, con proprio decreto, estende le tutele e le prestazioni sociali, già garantite ai lavoratori dipendenti, anche agli iscritti alla gestione separata istituita presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

5. I datori di lavoro privati, compresi quelli del settore agricolo, gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni, che corrispondono a soggetti iscritti alla gestione separata istituita presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, ovvero a soggetti associati in partecipazione, che non risultano assicurati presso altre forme obbligatorie, compensi comunque denominati, anche sotto forma di partecipazione agli utili, per prestazioni di lavoro autonomo, anche se non esercitate abitualmente ovvero rese a terzi o nell'interesse di terzi, devono operare all'atto del pagamento una ritenuta pari all'aliquota previdenziale e assistenziale in vigore nell'anno di riferimento dovuta dai percipienti alla citata gestione separata, con l'obbligo di addebito di un terzo della somma dovuta al prestatore.

6. L'articolo 1, comma 212, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, è abrogato.

decreto legislativo 2 febbraio 2006, n. 42, e successive modificazioni, i periodi assicurati presso la Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, possono essere totalizzati anche se di durata inferiore a tre anni.

***Art. 9. (Copertura finanziaria)***

1. Alla copertura degli oneri derivanti dal comma 5 dell'articolo 4 si provvede mediante il maggior gettito derivante dall'incremento occupazionale prevedibile quale conseguenza della stipulazione dei contratti di transizione di cui all'articolo 2.

---

In ogni caso di violazione dell'obbligo di cui al comma precedente i prestatori hanno diritto al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale.

Il danno non patrimoniale è liquidato dal Giudice in via equitativa, avuto riguardo alla gravità e durata della violazione, alle conseguenze, al complessivo comportamento delle parti.

**Art. 13) (Abrogazioni di ulteriori norme del D.lgs 10 Settembre 2003 n. 275)**

Sono altresì abrogati gli artt. da 33 a 40, da 41 a 45, da 54 a 59 e da 75 a 82 de D.lgs 10 Settembre 276/2003.

La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

**ART. 10. (Armonizzazione degli ammortizzatori sociali ed estensione delle politiche attive per l'occupazione).**

1. In attesa della riforma degli ammortizzatori sociali, i lavoratori assunti con CUIF, nel periodo di « consolidamento professionale » e gli apprendisti di cui all'articolo 11 hanno diritto ad accedere agli ammortizzatori sociali, alle tutele e prestazioni sociali alle stesse condizioni e con le medesime modalità previste per gli altri lavoratori subordinati, compresi i corrispondenti livelli contributivi e le eventuali procedure di mobilità e di incentivazione alla ricollocazione.

2. Gli iscritti alla gestione separata istituita presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, hanno diritto di accedere alle indennità di disoccupazione ordinaria e a requisiti ridotti.

3. Hanno diritto di accedere all'indennità di disoccupazione ordinaria in caso di cessazione dell'attività esercitata continuativamente da almeno tre anni anche gli imprenditori individuali e i professionisti rientranti nei limiti previsti per il regime dei contribuenti minimi in

---

attuazione dell'articolo 1, commi 96, 97, 98 e 99, della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

4. Le disposizioni del presente articolo non si applicano a coloro che contestualmente all'opera professionale partecipano a società di persone o ad associazioni ovvero a società a responsabilità limitata disciplinate rispettivamente dagli articoli 5 e 116 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni.

5. In attesa della riforma dei servizi pubblici per l'impiego, al fine di favorire l'orientamento e l'aggiornamento professionale, nonché la certificazione delle competenze dei lavoratori assunti con CUIF, degli apprendisti di cui all'articolo 11 della presente legge, dei lavoratori in somministrazione di cui al titolo III, capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, e degli iscritti alla gestione separata istituita presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che hanno perso il lavoro, ai medesimi soggetti sono estese le politiche attive per l'occupazione previste per i lavoratori subordinati, ovvero per gli inoccupati e disoccupati iscritti presso i

---

centri per l'impiego.

***ART. 11. (Modifiche al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in materia di apprendistato).***

1. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 dell'articolo 47 è sostituito dal seguente:

« 1. È definito contratto di apprendistato il contratto per il conseguimento di una qualifica professionale »;

b) all'articolo 48:

1) alla rubrica, al comma 1, al comma 3, alinea, e al comma 4, alinea, le parole: « per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione » sono sostituite dalle seguenti: « per il conseguimento di una qualifica professionale »;

2) al comma 2, le parole: « per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e di formazione » sono sostituite dalle seguenti: « per il conseguimento di una qualifica professionale »;

3) al comma 1, le parole: « che abbiano compiuto quindici anni » sono sostituite dalle seguenti: « di età compresa tra sedici e diciotto anni »;

c) al comma 3 dell'articolo 53, le parole: « di cui agli articoli 48, comma 2, 49,

---

comma 1, e 50, comma 1, » sono sostituite dalle seguenti: « di cui all'articolo 48, comma 2, ».

2. Il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, promuove l'adozione di specifiche misure volte al coordinamento e all'armonizzazione della disciplina relativa alla qualifica professionale degli apprendisti.