

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1891

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**TINAGLI, CAPUA, CAUSIN, ANTIMO CESARO, CIMMINO,
D'AGOSTINO, DAMBRUOSO, GALGANO, LIBRANDI, MATAR-
RESE, MAZZIOTTI DI CELSO, MOLEA, MONCHIERO, OLIARO,
QUINTARELLI, RABINO, ANDREA ROMANO, SOTTANELLI,
VARGIU, VECCHIO, VEZZALI, VITELLI, ZANETTI**

Disciplina dei rapporti di lavoro. Modifiche al libro V del codice civile

Presentata l'11 dicembre 2013

ONOREVOLI COLLEGHI! — La presente proposta di legge si prefigge — riprendendo e aggiornando il disegno di legge atto Senato n. 1873 della XVI legislatura e dando seguito alla mozione approvata quasi all'unanimità dal Senato della Repubblica il 10 novembre 2010, che si riferiva a tale atto — di realizzare l'obiettivo di una disciplina legislativa del lavoro più semplice e al tempo stesso capace di essere più universale e inclusiva. Una disciplina, dunque, che fissi innanzitutto, secondo i criteri stabiliti dalle fonti europee e sovranazionali, le protezioni fondamentali proprie del lavoro in qualsiasi sua forma (tutela della salute e della sicurezza, assicurazioni antinfortunistica e pensionistica, retribuzione minima oraria, divieto di discriminazioni) nonché le protezioni specificamente necessarie per il lavoro svolto in posizione di dipendenza dall'azienda, parzialmente diverse a seconda che la prestazione sia caratterizzata

dalla subordinazione in senso tecnico o soltanto dai caratteri della continuità e della monocommittenza, sia vincolata circa il luogo e il tempo di svolgimento o no (telelavoro, lavoro a domicilio), abbia come contropartita soltanto la retribuzione o anche l'addestramento e la formazione (apprendistato nelle sue varie possibili forme), abbia carattere professionale o sia svolta fuori mercato e fuori *standard* nell'ambito di programmi locali di servizio alla persona o alla comunità (collaborazioni di pubblica utilità).

Semplificazione e ricodificazione del diritto del lavoro per la sua universalizzazione e l'ampliamento del suo ambito di applicazione effettivo.

Passaggio obbligato per realizzare l'obiettivo esposto è la drastica semplificazione del dettato legislativo nel quale

consiste oggi il nostro diritto del lavoro, al fine di renderlo al tempo stesso facilmente leggibile e comprensibile da parte delle decine di milioni di cittadini che devono farlo vivere concretamente nel tessuto produttivo, nonché suscettibile di applicazione universale. Suscettibile, cioè, di essere lo strumento per il superamento dei dualismi che caratterizzano il nostro mercato del lavoro attuale: quelli che separano nettamente i protetti dai poco o per nulla protetti, i regolari dagli irregolari, i dipendenti delle imprese medio-grandi da quelli delle piccole, i lavoratori del centro-nord da quelli del Mezzogiorno. In coerenza con questo obiettivo fondamentale, la proposta di legge ha l'ambizione di ridurre le migliaia di pagine oggi necessarie per contenere la normativa giuslavoristica — sparsa disordinatamente in numerosissime leggi vigenti — a soli 71 articoli, collocati nella posizione originariamente propria di altrettanti articoli che disciplinavano il rapporto di lavoro nel codice civile, e collocati il più possibile secondo la stessa sequenza, in modo da ridurre al minimo il «costo di aggiornamento» per gli esperti della materia. È ben vero che a questo «codice del lavoro» ridotto all'essenziale non potranno non aggiungersi alcune norme speciali, soprattutto per il recepimento delle direttive europee più complesse; ma numerose (e sovente voluminosissime) altre leggi speciali potranno invece essere utilmente abrogate, senza che con ciò l'efficacia protettiva complessiva dell'ordinamento si riduca: essa, anzi, ne uscirà ampliata e rafforzata, proprio per effetto della semplificazione.

Com'è stato sottolineato nel «*Decalogue for Smart Regulation*» emanato dallo *High Level Group of Independent Stakeholders on Administrative Burdens* (Stoccolma, 12 novembre 2009), la semplicità e la leggibilità del testo legislativo non sono soltanto un dato formale, un fatto di stile del linguaggio giuridico. Dalla semplicità e dalla leggibilità dipende la diffusione della conoscenza della norma e quindi l'ampiezza del suo ambito di applicazione

reale e il suo tasso di effettività. Ogni oscurità della formulazione di una disposizione, ogni difficoltà di lettura, ogni prolissità inutile, ogni rinvio che impedisce l'immediata comprensione e richiede la ricerca di altre fonti, ogni dispersione o ripetizione della disciplina di una materia in provvedimenti diversi, ognuno di questi ostacoli aumenta i costi di transazione imposti a coloro che intendono negoziare nel rispetto della legge, riducendone il numero e incrementando il ceto dei consulenti. Per fare solo due esempi, i 57 articoli che nel testo unico in materia di maternità e paternità di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, sono dedicati alle materie della protezione della gravidanza e del puerperio, dei permessi e dei congedi parentali possono agevolmente essere riassunti in un solo articolo — l'articolo 2111 — composto di undici commi, e le 37 leggi, oggi tutte in vigore, che disciplinano la cassa integrazione guadagni possono essere sostituite da un solo articolo — l'articolo 2116 — composto di cinque commi.

L'insieme delle norme legislative che disciplinano il rapporto di lavoro in Italia è divenuto, nel corso degli ultimi quattro decenni, così voluminoso e complesso, da renderne pressoché impossibile una compiuta conoscenza in tutti i suoi risvolti non soltanto per i milioni di imprenditori e di lavoratori che quotidianamente devono applicarlo, ma anche per gli stessi avvocati e consulenti del lavoro cui è quotidianamente affidata l'assistenza professionale in questo campo e persino per i giudici del lavoro che si scoprono sovente a ignorare l'esistenza stessa di una disposizione nascosta in uno dei cento e cento commi di un articolo di una legge finanziaria o di stabilità, o nella legge di conversione di un «decreto mille proroghe». Rispetto a questa situazione di patologica ipertrofia, che caratterizza il nostro ordinamento giuslavoristico non soltanto nei confronti di quelli di *common law*, ma anche nei confronti di quelli dei maggiori Paesi europeo-continentali, occorre con urgenza che voltiamo pagina.

Le cause dell'ipertrofia del sistema protettivo.

Si può individuare una delle cause dell'ipertrofia e della complessità del nostro ordinamento giuslavoristico in un difetto di funzionamento del sistema italiano delle relazioni industriali: abbandonato il vecchio modello, nel quale alla legge si affidava soltanto il compito di generalizzare i contenuti più rilevanti della contrattazione collettiva, la legge ha finito con il sostituire in molti campi la contrattazione stessa. Il processo politico di produzione normativa ha visto così alternarsi, nell'ultimo quarantennio, fasi in cui un legislatore *pro-labour* accoglieva le istanze di parte sindacale, sovente in rappresentanza di interessi di categorie particolari di lavoratori, a fasi nelle quali un legislatore *pro-business* accoglieva istanze opposte di parte imprenditoriale, anch'esse sovente proposte in funzione di interessi particolari. La stratificazione alluvionale e disordinata di interventi normativi di segno via via diverso è particolarmente evidente nel capitolo tormentatissimo del contratto a termine (oggi regolato da una legge del 2001 composta da 12 articoli, cui se ne sono aggiunti numerosi altri negli anni seguenti, fino a pochi giorni or sono; nella proposta la materia è regolata da un solo articolo — l'articolo 2097 — composto di otto commi). Un fenomeno non dissimile si osserva, del resto, anche nella disciplina del lavoro a tempo parziale, in quella del lavoro intermittente, in quella del trasferimento d'azienda e in quella degli appalti.

Il superamento di questo modo d'essere della legislazione del lavoro — in coerenza con i principi di chiarezza, comprensibilità, concisione e proporzionalità del volume normativo « alle dimensioni dell'oggetto », enunciati nel citato « *Decalogue for Smart Regulation* » — comporta che alla legge sia riservato il compito di stabilire un *corpus* di protezioni essenziali e davvero universali facilmente e direttamente conoscibili da tutti e delle quali possa essere agevolmente imposta l'applicazione

in modo generalizzato, lasciando alla contrattazione collettiva la fissazione e la modificazione nel tempo dei criteri ulteriori legati alle specificità di settore, regionali e di impresa.

Un'altra causa, non secondaria, dell'ipertrofia e della complessità della normativa vigente va individuata in una concezione illiberale della funzione della legge nel settore dei rapporti di lavoro, dovuta a un eccesso evidente di intendimento protettivo. L'idea che ha prevalso finora nel nostro Paese — formatasi in una fase storica nella quale il modello dominante era quello della grande impresa fordista in un mercato del lavoro strutturalmente monopsonistico — è quella per cui all'autonomia individuale, in questo settore, deve essere lasciato il minore spazio possibile e ogni aspetto del rapporto deve essere minuziosamente giuridificato mediante legificazione. Nella situazione attuale, caratterizzata da una struttura fortemente pluralista e concorrenziale del mercato del lavoro anche dal lato della domanda, pur non essendo venute meno tutte le cause di distorsioni monopsonistiche, si sono tuttavia molto allargati gli spazi nei quali l'autonomia individuale svolge sostanzialmente bene la propria funzione e il mercato endoaziendale del lavoro non soffre di distorsioni rilevanti perché il lavoratore dispone per lo più effettivamente di alternative occupazionali apprezzabili. Si pensi, per esempio, al capitolo già citato della determinazione dell'estensione e della collocazione temporale della prestazione lavorativa nel lavoro a tempo parziale: la disciplina vigente (risultato del sovrapporsi a quella originaria di stratificazioni legislative del 2000, 2003 e 2007) è articolata in ben 13 articoli, per un totale di 3.803 parole; la nostra idea è di riportare le dimensioni testuali della normativa all'incirca ai suoi livelli originari (1984), riducendole a tre soli commi, per un totale di 117 parole (articolo 2108). Questa opzione è consigliata dall'osservazione che, nella quasi totalità dei casi, il mercato endoaziendale del tempo di lavoro funziona sostanzialmente molto bene e non necessita affatto né di

una giuridificazione così capillare della materia, né di ingessature normative quali quelle che sulla materia stessa vengono oggi imposte; mentre, viceversa, l'eccessiva complessità della disciplina legislativa vigente produce un effetto depressivo del tutto ingiustificato e indesiderabile sulla diffusione del lavoro a tempo parziale.

Nell'eccesso di pervasività della disciplina legislativa si esprime talvolta la diffidenza del legislatore nei confronti di una forma di organizzazione del lavoro che, in realtà, per le dimensioni del fenomeno e per la sua marginalità rispetto al tessuto produttivo, non presenta alcuna effettiva pericolosità sociale. È questo il caso — per esempio — del cosiddetto « lavoro intermittente », o *job on call*, cui la legge istitutiva, del 2003, dedica ben 8 articoli, per un totale di 1.443 parole: se si considerano i costi di transazione che questa normativa impone, in riferimento a rapporti della durata di uno o due giorni, ben può parlarsi a questo proposito di una regolazione sostanzialmente ostruttiva. È nostra convinzione che nessun danno sociale apprezzabile possa verificarsi con il ridurre la disciplina legislativa della materia — come proponiamo nel secondo comma, lettera *f*), dell'articolo 2097 — a un capoverso di sole 39 parole.

L'eccesso di pervasività della regolamentazione finisce con il porre fuori legge l'accordo tra datore e prestatore (per aspetti di dettaglio del rapporto di lavoro o per rapporti del tutto marginali) e con il complicare la vita a entrambe le parti in novantanove casi, per prevenire la possibilità della distorsione che, in un caso su cento, può verificarsi per il comportamento di un imprenditore scorretto. Il rimedio a quel caso isolato deve essere diverso da quello dell'imposizione di una « camicia di Nesso » all'autonomia negoziale delle parti in tutti e cento i casi; in linea generale il vero rimedio può e deve essere costituito da un rafforzamento del potere contrattuale del lavoratore, attraverso l'ampliamento della sua opzione *exit*, cioè dell'alternativa occupazionale rispetto all'azienda dove egli è (o si sente) trattato peggio del dovuto.

L'eccesso di intendimento protettivo, infine, dà luogo talora a bardature normative incompatibili con il normale funzionamento di un'impresa di dimensioni piccole o medie, cioè con il funzionamento della grande maggioranza delle nostre imprese: si pensi, per esempio, alla normativa sui permessi e sulle aspettative per il solo fatto della candidatura a elezioni politiche o amministrative, o per l'assistenza a parenti disabili. Il risultato è che in queste imprese i lavoratori corretti si astengono dall'utilizzare le facoltà attribuite loro dalla normativa protettiva anche quando vi avrebbero titolo, mentre altrove tali protezioni diventano fonte di rendite indebite a vantaggio di infime minoranze scorrette di lavoratori dipendenti.

Necessità di « copertura conoscitiva » per ogni nuovo intervento legislativo.

Oggi la Costituzione richiede che di ogni nuovo intervento legislativo si indichi la copertura finanziaria e la dottrina avverte che dovrebbe essere indicata anche la « copertura amministrativa », ovvero l'insieme delle risorse operative necessarie per l'attuazione del programma contenuto nella legge che si intende emanare. Negli ordinamenti più avanzati ci si preoccupa anche di una terza copertura, cioè la « copertura conoscitiva »: più precisamente, ci si preoccupa di tutto quanto è necessario per fare sì che il contenuto della nuova legge sia conosciuto da coloro cui esso interessa o cui compete di darvi applicazione. In funzione di questo obiettivo, nei Paesi del nord-Europa è normale che l'emanazione di una legge sia accompagnata da un'intensa campagna di comunicazione, mirata a diffondere capillarmente e in modo articolato la conoscenza dei contenuti di ciascuna nuova disposizione, nella consapevolezza che l'effettività della legge stessa dipende in larga parte dal grado della sua penetrazione nella cultura diffusa e dalla sua capacità di generare direttamente, senza bisogno della costosa mediazione degli esperti, nuove sinapsi e sinergie sociali, nonché nuove idee

spontanee per nuovi comportamenti individuali e sociali di massa. Ed è evidente che il rischio di « mancata copertura conoscitiva » di una legge è direttamente proporzionale al suo volume testuale, alla sua complessità e dalla sua difficoltà di lettura.

Tra le cause dello straordinario tasso di effettività del cosiddetto « statuto dei lavoratori » del 1970 va sicuramente annoverata la vasta « copertura conoscitiva » di cui esso beneficiò (soprattutto — ma non soltanto — per merito del movimento sindacale e delle associazioni imprenditoriali): una vera e propria campagna di acculturazione di massa, tanto più efficace quanto più era chiaro e immediatamente comprensibile da parte di milioni di persone il contenuto delle disposizioni in esso contenute. Tra le cause dell'ineffettività delle leggi italiane sul lavoro dei decenni successivi va, all'inverso, annoverato in primo luogo il difetto di copertura conoscitiva, tanto più grave quanto più il testo delle leggi stesse era voluminoso, complesso e di difficile lettura: fino al punto attuale, nel quale il tasso di effettività della legislazione lavoristica è sovente ridotto al lumicino anche perché la conoscenza e la comprensione del suo contenuto sono di fatto impossibili al cittadino senza la costosa assistenza di esperti. La modesta « copertura conoscitiva » offerta dal movimento sindacale e dalle associazioni imprenditoriali è pressoché totalmente vanificata dalle difficoltà di lettura dei testi legislativi, il cui contenuto, così, non può svolgere la funzione di fecondazione diffusa del tessuto sociale e del tessuto produttivo.

È indispensabile che d'ora in avanti il legislatore, soprattutto nella materia del lavoro, tenga sempre ben presente la necessità di un buon equilibrio tra le risorse disponibili per la copertura conoscitiva delle nuove norme emanate e la complessità e la difficoltà di lettura delle stesse.

Superamento del dualismo del sistema.

Un effetto assai dannoso di questa legislazione giuslavoristica prolissa, di

volta in volta ermetica o ampollosa, sempre ridondante e onnipervasiva, è l'ostacolo agli investimenti stranieri nel nostro Paese: un ostacolo fra i tanti, certo, ma non fra i meno rilevanti. Un effetto forse ancora più pernicioso di questa legislazione, però, è costituito dalla fuga sempre più numerosa di datori e prestatori di lavoro dal campo della sua applicazione, con il conseguente formarsi di un'area sempre più estesa di lavoro sottratto alla disciplina ordinaria, meno costoso non soltanto per la disapplicazione dei criteri di trattamento, ma anche perché esentato dal rilevante costo di transazione gravante sul lavoro regolare.

Un ordinamento come il nostro, inaccessibile dal cittadino comune e i cui misteri sono accessibili soltanto attraverso il ministero di una casta di costosi « sacerdoti » (i consulenti legali e del lavoro, i funzionari delle associazioni imprenditoriali e sindacali), è un ordinamento destinato a non radicarsi nella cultura diffusa della cittadinanza, a essere ignorato da tutti coloro che intendono accordarsi onestamente e senza costi indebiti, semplicemente fidandosi l'uno dell'altro; destinato, dunque, a produrre una fuga dal diritto del lavoro in direzione dell'area delle collaborazioni autonome e dei cosiddetti « lavori atipici ». La contromisura più efficace e appropriata, di fronte a questo fenomeno, non consiste certo nell'aumentare i costi di transazione anche del lavoro atipico, fuori *standard*, rendendo questo anche repulsivo, bensì nel ridurre drasticamente i costi di transazione del lavoro regolare a parità del suo contenuto protettivo.

Questo si prefigge la proposta di legge: riscrivere il nostro diritto del lavoro nel modo più semplice, diretto e facilmente leggibile da parte di tutti i cittadini interessati, rendendone più incisivo e suscettibile di applicazione universale il *corpus* protettivo essenziale, ma allo stesso tempo sfrondandolo di tutte le ridondanze dannose, eliminando gli adempimenti burocratici il cui costo complessivo per il sistema supera il beneficio della prevenzione di scorrettezze marginali ed evitando

gli sconfinamenti in aree dove è bene lasciar operare l'autonomia collettiva e il mercato del lavoro endoaziendale.

L'obiettivo fondamentale della proposta di legge è il superamento del dualismo del sistema protettivo. Poiché il bisogno di protezione nel mercato del lavoro nasce essenzialmente non dalla subordinazione (che è un fatto essenzialmente tecnico-giuridico) ma dallo squilibrio di potere contrattuale tipico della situazione di dipendenza economica del prestatore dall'impresa, quest'ultima è la situazione che viene assunta nella proposta di legge come fattispecie generale di riferimento del sistema giuslavoristico. In coerenza con questo assunto, il criterio logico fondamentale al quale ci siamo attenuti è il seguente: per un verso, tutte le protezioni che si ritengono inderogabilmente necessarie per i lavoratori subordinati devono essere estese anche agli altri lavoratori operanti in condizioni di effettiva dipendenza economica; e, per un altro verso, le protezioni che si ritengono eccessive per questi ultimi non possono essere considerate inderogabilmente necessarie neppure per i lavoratori subordinati. L'applicazione che abbiamo proposto di questo criterio fondamentale in riferimento ai singoli istituti del rapporto di lavoro dipendente è ovviamente opinabile, ma più che le singole soluzioni proposte interessa qui difendere il criterio seguito: se c'è accordo su quello, non sarà difficile affinare e perfezionare le soluzioni relative ai singoli istituti.

Tecniche normative adottate.

a) Novelle al codice civile.

La parte originariamente dedicata alla disciplina del rapporto di lavoro nel libro quinto del codice civile constava di 48 articoli compresi tra il 2087 e il 2134, cui si aggiungevano gli articoli 2240-2246 sul lavoro domestico. La proposta di legge mostra che, se si segue con rigore il criterio della massima semplificazione del dettato legislativo compatibile con la com-

piutezza del contenuto dispositivo, il *codice del rapporto individuale di lavoro* può essere interamente espresso in un testo legislativo di dimensioni pressoché identiche a quella parte originaria del codice civile. Più precisamente — per sorprendente che ciò possa apparire — la proposta di legge mostra che la parte essenziale del nuovo diritto dei rapporti individuali di lavoro, sostitutivo di un ordinamento attualmente affidato a migliaia di pagine e a decine di migliaia di articoli, può essere contenuta in soli 55 articoli del codice civile.

D'altra parte, il criterio del massimo risparmio dei costi di aggiornamento della conoscenza giuridica per gli addetti ai lavori suggerisce di rispettare non solo le dimensioni, ma anche, nella misura del possibile, la distribuzione originaria della materia disciplinata tra gli articoli del codice: così, per esempio, nella riforma proposta la materia della sicurezza e dell'igiene del lavoro è ancora oggetto dell'articolo 2087, la definizione del concetto di subordinazione, oltre che di quello di dipendenza economica, è ancora oggetto dell'articolo 2094, la disciplina delle mansioni e dello *ius variandi* del datore di lavoro si trova ancora nell'articolo 2103, quella delle rinunce e delle transazioni nell'articolo 2113, quella del licenziamento negli articoli 2118 e 2119 e così via.

b) Applicazione diretta delle norme dell'ordinamento europeo.

Un'altra opzione di tecnica normativa utile, fatte salve alcune precisazioni e distinzioni necessarie in funzione dell'obiettivo dell'onnicomprendività e della semplicità di lettura del *codice del lavoro* proposto, è l'applicazione diretta delle norme di matrice sovranazionale per gli aspetti del rapporto di lavoro per i quali l'ordinamento dell'Unione europea detta disposizioni vincolanti per gli Stati membri. La regola dell'applicazione diretta, tuttavia, non consentirà l'eliminazione di tutte le leggi di recepimento delle direttive: si rischierebbe altrimenti, nel tentativo di ridurre la necessità del cittadino di avvalersi di legali e di con-

sulenti per l'applicazione dell'ordinamento giuslavoristico nazionale, di aumentare notevolmente la necessità di avvalersi di esperti di diritto europeo. Alcune leggi speciali di recepimento delle direttive resteranno pertanto — insieme all'applicazione diretta — uno strumento necessario per l'adeguamento del nostro ordinamento nazionale ai criteri europei: restano, dunque, in vigore le leggi di recepimento in materia di tutela dell'igiene e della sicurezza del lavoro (cui fa da raccordo nel Codice l'articolo 2087), di parità di trattamento e divieti di discriminazione (cui fa da raccordo l'articolo 2091), di orario di lavoro e di riposi (cui fanno da raccordo gli articoli 2107 e 2109). Ma esse dovranno svolgere anche la funzione di « spiegare » il diritto dell'Unione europea, di « tradurlo in italiano » e di renderlo facilmente comprensibile al cittadino. Anch'esse dovranno, pertanto, essere riscritte in forma assai più semplice e sintetica rispetto alla loro forma attuale. In alcuni casi, la trasposizione sintetica delle direttive compiuta in questo nuovo *codice* è già completa ed esauriente; ci riferiamo, in particolare, alle materie dell'obbligo di informazione del datore di lavoro nei confronti del prestatore (articolo 2096), del contratto a termine (articolo 2097), del lavoro a tempo parziale (articolo 2108), del trasferimento d'azienda (articolo 2112), del licenziamento collettivo (articolo 2119, ottavo comma), del distacco transnazionale del lavoratore (articolo 2124, commi secondo e terzo) e della somministrazione di lavoro (articolo 2127). La sinteticità della riformulazione, peraltro, non pregiudica il livello di tutela comune; la completezza delle disposizioni del *codice* rispetto alle fonti europee da esse recepite è infatti assicurata da un'apposita clausola di salvaguardia e « di chiusura », contenuta nell'articolo 2086, in base alla quale per gli aspetti non disciplinati dal *codice* le disposizioni europee trovano comunque applicazione diretta.

La riforma del diritto sindacale: rinvio.

La stessa tecnica della novella del codice civile applicata in riferimento alla

disciplina del rapporto individuale di lavoro può — e a nostro avviso deve, per motivi analoghi a quelli esposti — essere adottata per la riforma della disciplina dei rapporti collettivi, necessaria per voltare definitivamente pagina rispetto a sessanta anni di « diritto sindacale transitorio ».

Struttura del nuovo codice del lavoro.

Il codice del lavoro risultante dalle novelle degli articoli da 2082 a 2134 del codice civile si compone di cinque sezioni, cui si aggiungono gli articoli da 2239 a 2245 sul lavoro domestico. La prima sezione è dedicata alla nozione e ai principi generali in materia di impresa. La seconda contiene i principi e le regole di carattere generalissimo, applicabili a qualsiasi forma di lavoro umano. La terza contiene la disciplina generale dei rapporti di lavoro subordinato o dipendente. La quarta contiene la disciplina dei rapporti a contenuto formativo. La quinta contiene la disciplina delle collaborazioni di pubblica utilità.

SEZIONE I — *Imprenditore.*

Articolo 2082. - (*Imprenditore*). — Articolo 2083. - (*Piccolo imprenditore*). — Mentre viene mantenuta invariata la definizione della nozione generale di imprenditore originariamente contenuta nel primo dei due articoli, la definizione della nozione di piccolo imprenditore viene integrata con un criterio di distinzione di questa figura da quella del lavoratore autonomo di cui all'articolo 2222: il criterio distintivo viene indicato nella prevalenza del valore del capitale utilizzato nell'attività economica rispetto al valore del lavoro personale ad essa dedicato.

Articolo 2084. - (*Libertà di impresa*). — Articolo 2085. - (*Vigilanza pubblica sulla gestione delle imprese*). — I due articoli, che nella formulazione originaria del codice sono dedicati — nello spirito dell'ordinamento corporativo — all'affermazione della funzionalizzazione dell'impresa « all'inte-

resse unitario dell'economia nazionale », vengono riscritti in modo da coordinarli con i principi della libertà di impresa e del mercato concorrenziale, propri del nostro ordinamento costituzionale e di quello europeo.

SEZIONE II — *Disciplina comune a tutti i rapporti di lavoro.*

Articolo 2086. — (*Diritto del lavoro dell'Unione europea*). — È la norma che assicura l'applicabilità diretta delle disposizioni di fonte europea nel nostro ordinamento interno.

Articolo 2087. — (*Tutela delle condizioni di lavoro e della riservatezza del lavoratore*). — La felice formulazione originaria dell'articolo viene aggiornata con il riferimento alla protezione della *privacy*. Quelle della sicurezza e della riservatezza sono due tra le poche materie nelle quali il nuovo codice non può assorbire in sé l'ingente materiale normativo necessario per l'adeguamento dell'ordinamento interno ai vincoli europei: restano dunque in vigore, a lato del codice, le leggi speciali in materia di igiene nei luoghi di lavoro e di prevenzione antinfortunistica. Il riferimento all'imprenditore, contenuto nell'articolo 2087 in vigore, è sostituito con il riferimento al « titolare dell'azienda », al fine di allargare nella misura massima possibile il campo di applicazione della norma protettiva: secondo la migliore dottrina, infatti, la nozione di azienda non è legata a quella di impresa, ma si estende a comprendere qualsiasi contesto ambientale-strumentale nel quale la prestazione lavorativa si collochi. D'altra parte, laddove la prestazione non si collochi in un contesto ambientale-strumentale di cui sia titolare il creditore, non avrebbe senso accollare a quest'ultimo un obbligo di protezione della sicurezza e della riservatezza del lavoratore (fatte salve le disposizioni circa la possibile nocività dei materiali nel lavoro a domicilio, che sono oggetto di una disposizione *ad hoc* nel secondo comma dell'articolo 2123).

Articolo 2088. — (*Età minima, capacità giuridica e tutela del lavoro minorile*). — L'articolo si limita a riprendere la disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del « collegato lavoro 2010 », semplificandola e integrandola con una possibilità di deroga limitata e controllata, secondo il modello offerto dall'articolo L337-3 del *Code de l'éducation* francese.

Articolo 2089. — (*Assicurazione generale contro gli infortuni e le malattie professionali*). — L'articolo si limita a enunciare il principio generale già vigente.

Articolo 2090. — (*Assicurazioni generali per vecchiaia, invalidità, disoccupazione, malattia e maternità*). — Anche questo articolo si limita a enunciare i principi generali già vigenti, con rinvio analogo a quello di cui all'articolo precedente e con l'estensione (quarto comma) del principio di automaticità delle prestazioni previdenziali a tutta l'area del lavoro economicamente dipendente.

Articolo 2091. — (*Parità di trattamento e divieti di discriminazione*). — Anche questo articolo si limita a enunciare i principi generali vigenti, rinviando per la normativa ulteriore alle leggi di recepimento delle direttive europee sulla materia (che non vengono abrogate).

Articolo 2092. — (*Compenso orario minimo*). — A differenza degli articoli precedenti, questo introduce un istituto del tutto nuovo nel nostro ordinamento. Osserviamo in proposito che il criterio retributivo minimo, pur essendo espresso in riferimento all'estensione temporale della prestazione, ben si presta a essere assunto dal giudice come ragionevole parametro anche per il controllo dell'entità minima di compensi di lavoro autonomo riferiti soltanto al risultato di un'attività che comunque abbia un'estensione temporale apprezzabile. Il riferimento, nel secondo comma, alla possibilità di una differenziazione del criterio minimo in relazione alle differenze del costo regionale della vita appare opportuno in considerazione delle impor-

tanti esperienze che si registrano in proposito nel panorama internazionale (per esempio nella Repubblica Federale Tedesca), ma non implica ovviamente alcun vincolo in proposito per il Governo.

Articolo 2093. — (*Servizi nel mercato del lavoro*). — L'articolo riprende, con qualche opportuna semplificazione, la disciplina vigente, coordinandola con la nuova disciplina della mediazione tra domanda e offerta di servizi alla persona e alla comunità, di cui all'articolo 2132.

SEZIONE III — *Disciplina del lavoro dipendente e del lavoro subordinato.*

Questa sezione detta la disciplina specifica del lavoro subordinato e più in generale del lavoro in posizione di dipendenza economica dall'impresa, la cui definizione è contenuta nell'articolo 2094. Qui le norme applicabili al solo lavoro subordinato sono quelle relative allo *ius variandi* del datore di lavoro in materia di mansioni (articolo 2103) o in materia di collocazione temporale della prestazione lavorativa (articolo 2107, terzo comma), quella relativa all'assoggettamento pieno della prestazione lavorativa al potere direttivo del creditore (articolo 2104, secondo comma), quella relativa alla facoltà di scelta del *software* informatico nei rapporti di telelavoro (articolo 2123, terzo comma) e quella relativa al distacco del lavoratore presso un'azienda diversa (articolo 2124); le altre si applicano indifferentemente a tutti i rapporti di lavoro caratterizzati da dipendenza economica del prestatore nei confronti dell'impresa. La sezione è articolata come segue.

Articolo 2094. — (*Subordinazione e dipendenza*). — La norma, in coerenza con l'articolo 35 della Costituzione e con l'ispirazione generale della riforma, mira ad allargare la fattispecie di riferimento del diritto del lavoro a tutto il lavoro che si svolge in situazione di sostanziale dipendenza economica del prestatore dal creditore, in considerazione dello squilibrio

di potere negoziale che tipicamente connota tale situazione.

Articolo 2095. — (*Inquadramento professionale*). — L'articolo recepisce l'orientamento dottrinale e giurisprudenziale migliore, secondo il quale anche la categoria professionale (al pari di quella sindacale) non precede il contratto collettivo, essendo al contrario quest'ultimo che l'istituisce e ne definisce i confini.

Articolo 2096. — (*Assunzione e periodo di prova*). — I primi due commi sostituiscono i cinque articoli del decreto legislativo n. 152 del 1997, con il quale è stata recepita la direttiva n. 91/533/CEE sugli obblighi di informazione nei confronti del lavoratore circa le condizioni contrattuali.

Articolo 2097. — (*Contratto a termine e lavoro intermittente*). — L'articolo contiene una nuova disciplina del contratto a termine che, coordinata con la nuova disciplina dei licenziamenti per motivi oggettivi contenuta negli articoli da 2118 a 2120, mira a determinare un regime di sostanziale indifferenziazione tra le due pattuizioni circa la durata del rapporto: in entrambi i casi, infatti, nei primi anni di svolgimento del rapporto di lavoro il lavoratore sarà compensato per la perdita incolpevole del posto (sia essa determinata da licenziamento o da mancato rinnovo o proroga del contratto a termine) mediante un'indennità di entità predeterminata, proporzionata all'anzianità di servizio. L'indennità non è dovuta nei casi in cui il contratto a termine sia stipulato per uno dei motivi (lavoro stagionale, sostituzione di altro lavoratore o altro) nei quali l'apposizione del termine è tradizionalmente consentita, che sono elencati nel secondo comma. Al di fuori di questi casi, il contratto a termine può essere stipulato, rinnovato o prorogato senza necessità di indicazione della causa, purché non ne risulti una durata complessiva del rapporto superiore a 36 mesi. Il periodo di rapporto a termine — al pari del periodo di lavoro temporaneo tramite agenzia, di cui all'articolo 2127 — resta comunque

computabile nell'anzianità di servizio ai fini della protezione crescente della stabilità nell'ambito del rapporto che prosegue a tempo indeterminato, a norma dell'articolo 2119.

Articolo 2098. — (*Collocamento dei disabili*). — L'articolo sostituisce, senza alterarne i criteri di protezione, la legge n. 68 del 1999.

Articolo 2099. — (*Retribuzione*). — L'articolo, oltre a ribadire la necessità di rispetto del criterio retributivo dall'orario minimo, raccoglie, semplificandole, le disposizioni vigenti circa le modalità di corresponsione e documentazione del corrispettivo pagato al lavoratore e gli orientamenti giurisprudenziali consolidati circa la possibilità di pagamento a mezzo di assegno circolare o bonifico bancario.

Articolo 2100. — (*Usi aziendali e concorrenza di fonti negoziali in materia retributiva*). — Dottrina e giurisprudenza si sono lungamente affaticate sulla questione se e come il titolare di un'azienda possa porre termine a propri comportamenti reiterati nel tempo, dai quali sia derivato un beneficio per la generalità dei lavoratori. I primi due commi dell'articolo si propongono di risolvere la questione in modo pragmatico, discostandosi dall'orientamento giurisprudenziale più recente che equipara tali comportamenti a pattuizioni collettive e qualificandoli invece come manifestazioni di volontà negoziale per *facta concludentia*, operanti sul piano individuale nei confronti dei lavoratori beneficiari dei comportamenti stessi, suscettibili di recesso anche in costanza del rapporto di lavoro individuale. Il terzo e il quarto comma recepiscono invece l'orientamento giurisprudenziale e dottrinale nettamente dominante in materia di assorbimento tra voci retributive omogenee, ribadendo comunque la sovranità dell'autonomia negoziale collettiva e individuale.

Articolo 2101. — (*Pagamento della retribuzione a mezzo di buoni-lavoro*). — Questo articolo sostituisce la normativa

originariamente posta con l'articolo 70 del decreto legislativo n. 276 del 2003 in materia di « lavoro accessorio ». La disciplina vigente lega questa forma di retribuzione a un tipo legale a sé stante di contratto di lavoro (il « lavoro accessorio »), consentito per tutte le categorie di prestatori nei settori del lavoro domestico, di giardinaggio e pulizia, di insegnamento privato supplementare, nelle manifestazioni fieristiche e nelle situazioni di emergenza; al di fuori di questi settori, esso è consentito soltanto a giovani di età inferiore a 25 anni, a pensionati e a casalinghe. L'idea cardine della nuova disciplina attinge principalmente all'esperienza francese — che ci sembra straordinariamente positiva — degli *chèques emploi-service universels-CESU*, introdotti nel 2005 e dal 2008 disciplinati dagli articoli L1271-1 e L1271-5 del *Code du Travail*. Al pari di tale disciplina, l'articolo considera il buono-lavoro non come elemento peculiare di un tipo di contratto di lavoro a sé stante, bensì soltanto come forma semplificata di retribuzione per alcune forme di lavoro (servizi alla persona o alla famiglia, compreso l'insegnamento privato, lavori stagionali agricoli o nei settori del turismo o della ristorazione) nelle quali la massima semplificazione degli adempimenti amministrativi e la conseguente riduzione dei costi di transazione appaiono molto utili per un'azione efficace di contrasto al lavoro nero. Il buono-lavoro incorpora il contributo previdenziale e l'imposta sul reddito, che si considera determinata e assolta a titolo definitivo nel caso in cui il lavoratore nel corso dell'anno non abbia un reddito superiore a 13.000 euro; altrimenti l'imposta dovrà essere oggetto di rideterminazione sulla base della dichiarazione dei redditi, dovuta dalla persona interessata. L'utilizzazione dei buoni-lavoro per il pagamento della retribuzione non esenta, dunque, il datore di lavoro o committente dal rispetto degli obblighi altrove posti dal codice per il tipo di contratto utilizzato: si applicheranno soltanto le esenzioni dagli adempimenti formali disposte a favore del datore di lavoro domestico (articoli 2096, quinto comma, e

2099, primo comma), nonché in caso di contratto a termine di durata brevissima, o di durata breve per servizi alla famiglia [articolo 2097, primo comma, lettere f) e g)]. Resta da osservare peraltro che — stante l'equiparazione, nell'area della dipendenza economica come definita dall'articolo 2094, del regime di contribuzione previdenziale delle collaborazioni continuative autonome rispetto al lavoro subordinato — i buoni-lavoro possono essere utilizzati anche dagli enti pubblici locali per la retribuzione dei collaboratori impegnati nelle forme di servizio alle famiglia o alla collettività disciplinate dagli articoli da 2132 a 2134.

Articolo 2102. — (*Luogo della prestazione, trasferta e trasferimento*). — L'articolo, oltre a integrare la disciplina dello *ius variandi* del datore di lavoro circa la collocazione spaziale della prestazione in riferimento al caso della trasferta, non contemplata dalla legge vigente, la coordina con la nuova disciplina del licenziamento per motivi organizzativi, di cui agli articoli 2119 e 2120: lo stesso « filtro » economico automatico della giustificatazza del licenziamento dettato da esigenze aziendali si applica in tal modo in materia di trasferimento del lavoratore.

Articolo 2103. — (*Mansioni del lavoratore*). — L'articolo unifica e aggiorna la disciplina vigente della materia, accogliendo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali prevalenti circa l'esercizio dello *ius variandi* datoriale in relazione all'obsolescenza tecnologica delle mansioni.

Articolo 2104. — (*Diligenza del prestatore di lavoro*). — L'articolo unifica e aggiorna la disciplina vigente della materia, accogliendo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali che ci appaiono meglio corrispondenti alle esigenze di conciliazione della protezione del lavoro con la protezione delle esigenze di buon andamento dell'azienda.

Articolo 2105. — (*Divieto di concorrenza e obblighi di segreto*). — Anche questo

articolo unifica e aggiorna la disciplina vigente della materia, accogliendo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali largamente prevalenti.

Articolo 2106. — (*Sanzioni disciplinari*). — Anche questo articolo unifica e aggiorna la disciplina vigente della materia, accogliendo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali largamente prevalenti.

Articolo 2107. — (*Orario di lavoro*). — Qui e nell'articolo 2109 sono enunciati soltanto i principi generali in materia di determinazione dell'estensione e collocazione temporale della prestazione lavorativa, rimanendo in vigore il decreto legislativo n. 66 del 2003 di recepimento della direttiva 93/104/CE.

Articolo 2108. — (*Rapporto di lavoro a tempo parziale e lavoro ripartito*). — È qui sintetizzata in 5 commi, per un totale di 301 parole, la disciplina del *part-time* e del *job sharing*, che nella legislazione attualmente vigente occupa complessivamente 17 articoli (13 per il *part-time*, 5 per il *job sharing*), per un totale di circa 4.500 parole.

Articolo 2109. — (*Riposo giornaliero, settimanale, domenicale, festivo e annuale*). — L'articolo unifica e aggiorna la disciplina vigente della materia, accogliendo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali largamente prevalenti.

Articolo 2110. — (*Impedimenti personali alla prestazione lavorativa*). — A differenza dei precedenti, questo articolo innova profondamente la disciplina della malattia per la parte relativa alle relative documentazione e verifica. Considerata la (indebita, ma difficilmente evitabile) facilità — per non dire automaticità — con la quale i medici curanti sono soliti rilasciare i certificati di malattia di breve o brevissima durata, la nuova disposizione limita l'onere del prestatore in proposito alla mera comunicazione tempestiva al datore di lavoro, imponendo però al prestatore stesso, per le assenze di durata superiore a una settimana o per il ripetersi di

assenze di breve durata, l'onere della fornitura al servizio ispettivo (vincolato al segreto professionale) di una relazione sulla natura dell'infermità e sulle terapie praticate. In materia di trattamento economico di malattia, periodo di comporta e recesso del datore per superamento del termine, la disposizione è modellata sugli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali dominanti.

Articolo 2111. — (*Maternità, paternità e congedi parentali*). — L'articolo si limita a raccogliere e semplificare nella loro esposizione testuale, senza in alcun modo alterare nella sostanza, le protezioni disposte dai 57 articoli del testo unico in vigore di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, che disciplinano la stessa materia.

Articolo 2112. — (*Trasferimento di azienda*). — L'articolo unifica la disciplina della materia, attualmente suddivisa tra l'articolo 2112 del codice civile e l'articolo 47 della legge n. 428 del 1990.

Articolo 2113. — (*Rinunce e transazioni*). — L'articolo sintetizza la disciplina vigente della materia, recependo l'orientamento giurisprudenziale e dottrinale nettamente predominante circa la distinzione tra i casi di nullità e quelli di annullabilità della pattuizione dismissiva.

Articolo 2114. — (*Diritto del lavoratore alla riservatezza*). — In questo e nell'articolo successivo sono riuniti e sintetizzati principi e regole contenuti nello statuto dei lavoratori e nella legislazione successiva, con recepimento degli orientamenti interpretativi del Garante per la protezione dei dati personali.

Articolo 2115. — (*Controlli del datore di lavoro*). — Si segnala, in particolare, l'aggiornamento della disciplina dei controlli a distanza, originariamente dettata dall'articolo 4 dello statuto dei lavoratori del 1970, in riferimento alla strumentazione informatica e telematica.

Articolo 2116. — (*Sospensione della prestazione nell'interesse del datore di lavoro o committente*). — A questo proposito va osservato che, all'origine (nel 1945), la cassa integrazione guadagni fu istituita come assicurazione a vantaggio degli operai, a fronte del rischio di sospensione del lavoro e della relativa retribuzione decisa unilateralmente dal datore di lavoro, rischio che l'ordinamento faceva gravare sui salariati e non sugli stipendiati, protetti dall'articolo 6 del regio decreto-legge n. 1825 del 1924, convertito dalla legge n. 562 del 1926, sull'impiego privato. Solo in seguito, con l'estensione del regime della cassa integrazione guadagni anche agli impiegati (1968) e la legge sulla « garanzia del salario » del 1975, le due posizioni sono venute di fatto assimilandosi l'una all'altra, senza peraltro che sia mai intervenuto un chiarimento legislativo esplicito sulla questione. Per altro verso, l'esperienza dei comitati paritetici provinciali per l'erogazione dell'integrazione salariale ordinaria insegna come sia praticamente impossibile il controllo sui motivi adottati dall'imprenditore per la sospensione della prestazione: se si escludono i casi di forza maggiore, le altre « cause integrabili » sono riconducibili alla nozione di « situazioni in cui l'imprenditore preveda che per un certo periodo la normale prosecuzione dello scambio lavoro/retribuzione avverrebbe in perdita » (trattandosi di una previsione, essa è per definizione non dimostrabile); con il risultato che, di fatto, usufruiscono dell'intervento ordinario della cassa integrazione in misura nettamente prevalente le imprese di dimensioni medio-grandi, che hanno maggiore capacità di influenza su quegli organismi provinciali, configurandosi così il premio assicurativo almeno in parte come una tassa a carico delle imprese medio-piccole, a vantaggio di quelle di dimensioni maggiori. La riforma proposta, recependo l'elaborazione dottrinale e l'orientamento giurisprudenziale nettamente prevalenti sulla materia, afferma il diritto di tutti i lavoratori dipendenti nei confronti dei rispettivi datori di lavoro o committenti, in caso di sospensione della

prestazione da questi disposta, al trattamento di « integrazione salariale », che deve comunque sempre essere erogato dall'imprenditore. Si universalizza così questo diritto dei lavoratori dipendenti e al tempo stesso si qualifica senz'altro la cassa integrazione guadagni come una forma di assicurazione a vantaggio delle imprese, invece che a vantaggio dei lavoratori. Coerente con questa qualificazione sarebbe la trasformazione della provvidenza in assicurazione di natura privatistica, con libertà per le singole imprese di decidere se stipularla o no e di scegliere la compagnia assicuratrice con cui stipularla. Senonché la marcata asimmetria informativa tra assicuratore e singolo aspirante assicurato circa il rischio effettivo (per cui chi liberamente chiede di assicurarsi si segnala come soggetto più a rischio della media), unita all'ampio margine di *moral hazard* difficilmente eliminabile nella fase di esecuzione del contratto assicurativo, costituiscono probabilmente ostacoli insormontabili per l'attivarsi di un mercato concorrenziale in questo campo. La soluzione semplificatrice e razionalizzatrice che proponiamo si riassume dunque nei punti seguenti:

a) assicurazione generale obbligatoria presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) per tutte le imprese del settore industriale soggette alla limitazione ordinaria della facoltà di recesso (imprese con più di 15 dipendenti);

b) copertura assicurativa — sostitutiva di quella che oggi viene indicata come « integrazione ordinaria » — della durata massima di 260 giorni nell'arco di due anni, limitata a tre quarti della retribuzione che viene corrisposta al dipendente per il periodo di sospensione, in modo che il 25 per cento rimanente a carico dell'impresa, pari al 20 per cento dell'ultima retribuzione piena del lavoratore, funga da filtro automatico contro l'abuso della sospensione (ponendosi così fine all'ipocrisia del « controllo delle cause integrabili » da parte dei comitati paritetici provinciali);

c) rafforzamento del filtro mediante l'istituzione di un premio *bonus/malus*,

variabile in relazione alla « sinistrosità » dell'impresa assicurata e mediante la comminatoria di restituzione del rimborso ricevuto nel caso di mancata ripresa effettiva del lavoro al termine della sospensione, per la durata di almeno due mesi;

d) possibilità di estensione dell'obbligo di assicurazione presso l'INPS a settori diversi da quello industriale, mediante contratto collettivo con efficacia generale;

e) intervento ulteriore a carico dell'erario — sostitutivo di quella che oggi viene indicata come « integrazione straordinaria » — nelle situazioni di crisi formalmente accertate dal Governo, per il periodo massimo di un anno di protrazione della sospensione oltre i 260 giorni nel biennio, con copertura limitata a sette ottavi della retribuzione che è corrisposta al dipendente, in modo che la differenza (pari al 10 per cento dell'ultima retribuzione) resti a carico dell'impresa. In entrambi i casi, sia di intervento ordinario a norma del quarto comma, sia di intervento straordinario di cui al quinto comma, il filtro contro i possibili abusi è rafforzato dalla comminatoria della restituzione dell'importo da parte dell'imprenditore nel caso in cui, dopo la cessazione della sospensione, il lavoro non riprenda per la durata di almeno due mesi.

Articolo 2117. — (*Recesso del prestatore di lavoro*). — Sulla nuova disciplina delle dimissioni del lavoratore contenuta nell'articolo 2117 rinviamo alla relazione introduttiva all'atto Senato n. 884 del 2008, dal quale essa è interamente ripresa.

Articolo 2118. — (*Recesso del datore di lavoro o committente*). — Articolo 2119. — (*Licenziamento per motivo economico, tecnico od organizzativo*). — La disciplina del licenziamento contenuta nei nuovi articoli 2118 e 2119 ricalca sostanzialmente il progetto delineato nell'atto Senato n. 1481 del 2009 (alla cui relazione introduttiva rinviamo): in aderenza a quel progetto, l'articolo 2 precisa che la nuova disciplina è destinata ad applicarsi soltanto ai rap-

porti di lavoro costituiti dopo la sua entrata in vigore, restando pertanto applicabile ai rapporti di lavoro precedentemente instaurati la cosiddetta « tutela reale » di cui all'articolo 18 dello statuto dei lavoratori nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, la cosiddetta « tutela obbligatoria » nelle unità produttive minori. Ciò allo scopo di sdrammatizzare, da un lato, il passaggio dal vecchio sistema di protezione della stabilità del lavoro al nuovo, ispirato al modello nord-europeo della *flexsecurity* e, dall'altro lato, di poter offrire alle nuove generazioni di lavoratori dipendenti un regime di protezione unitario.

Articolo 2120. — (*Assistenza nel mercato del lavoro al lavoratore licenziato*). — L'assicurazione contro la disoccupazione qui prevista, ispirata al modello danese, può essere assolta dalle imprese in tutto o in parte mediante la stipulazione con l'INPS del contratto di assicurazione di cui all'articolo 3, oppure in qualsiasi altra forma ritenuta opportuna, ferma restando la garanzia predisposta dal settimo comma dell'articolo 2120 per il caso di insolvenza dell'impresa e difetto di altre forme assicurative. Ragioni di opportunità consigliano di esentare dall'obbligo di sostegno del reddito del dipendente licenziato le aziende che non occupino complessivamente più di 15 dipendenti nella stessa unità produttiva, né complessivamente più di 60, cioè quelle attualmente escluse dall'ambito di applicazione del regime di « tutela reale » contro il licenziamento di cui all'articolo 18 dello statuto dei lavoratori. L'estensione progressiva del sistema di sostegno del reddito disposto dall'articolo 2120 ai lavoratori licenziati dalle imprese di minori dimensioni dovrà essere realizzata mediante l'incentivazione della sperimentazione volontaria da parte delle imprese stesse del nuovo sistema, con un congruo finanziamento a carico dell'erario. Il periodo di copertura è stabilito in due anni, sia in considerazione dell'evoluzione della disciplina della materia registratasi nell'ordinamento assunto a modello, quello danese, sia in considerazione

del fatto che la nuova disposizione è destinata ad avere fin da subito applicazione generale per i rapporti di lavoro di nuova costituzione. Il requisito di anzianità di servizio aziendale necessario per il godimento del trattamento complementare di disoccupazione a carico dell'azienda, inoltre, è stabilito in due anni, in continuità con quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di assicurazione contro la disoccupazione.

Articolo 2121. — (*Accantonamento per trattamento di fine rapporto o previdenza complementare*). — Questo articolo riproduce, semplificandola (ma senza alterarne il contenuto se non molto marginalmente, e solo per eliminare complicazioni inutili) la disciplina del trattamento di fine rapporto oggi vigente.

Articolo 2122. — (*Indennità in caso di morte*). — Vale per questo articolo quanto annotato in riferimento al precedente.

Articoli 2123. — (*Lavoro a domicilio e telelavoro*). — Dottrina e giurisprudenza si sono a lungo affaticate sulla questione della qualificazione del contratto di lavoro a domicilio; questione che non può dirsi definitivamente superata neppure dopo l'emanazione della legge n. 877 del 1973, che oggi disciplina ancora la materia e nella quale è stata giustamente ravvisata un'espressione della tendenza all'espansione del campo di applicazione del diritto del lavoro ad aree adiacenti ma non comprese in quella del lavoro subordinato tradizionale. Nel quadro della riforma qui proposta quella questione viene facilmente superata con l'applicazione del criterio della dipendenza economica, come definito nell'articolo 2094: in base a tale criterio è agevole la sussunzione nel concetto di lavoro dipendente della quasi totalità del lavoro a domicilio nella sua configurazione tradizionale, mentre i casi di lavoro manifatturiero a domicilio in condizioni di pluricommitenza dovranno essere correttamente sussunti nel concetto di lavoro autonomo artigiano. L'elemento distintivo che caratterizza il lavoro mani-

fatturiero a domicilio tradizionale rispetto al lavoro subordinato ordinario, ovvero il non assoggettamento della prestazione al vincolo del coordinamento spazio-temporale rispetto all'organizzazione aziendale del committente, caratterizza anche la forma più moderna di collaborazione che va sotto il nome di telelavoro: in riferimento a questa si è ritenuto opportuno individuare nell'attribuzione del potere contrattuale di scelta del *software* informatico al creditore della prestazione l'elemento ulteriore necessario perché la prestazione stessa si configuri come subordinata. Lo stesso elemento ovviamente non è, invece, necessario per la qualificazione del contratto in termini di lavoro dipendente.

Articolo 2124. — (*Distacco del lavoratore*). — Il secondo e il terzo comma sostituiscono i 7 articoli del decreto legislativo n. 72 del 2000, col quale è stata recepita la direttiva comunitaria n. 96/71/CE.

Articolo 2125. — (*Patto di non concorrenza*). — L'articolo riproduce la norma contenuta nel codice del 1942, con il necessario aggiornamento in relazione al processo di globalizzazione che ha investito gran parte del nostro sistema economico.

Articolo 2126. — (*Prestazione di fatto con violazione di legge*). — L'articolo riproduce la norma contenuta nel codice del 1942, con marginali aggiustamenti puramente formali.

Articolo 2127. — (*Somministrazione di lavoro. Somministrazione irregolare o fraudolenta*). — L'articolo riproduce, con modesti interventi di semplificazione, la disciplina della fornitura di manodopera e dell'interposizione irregolare o fraudolenta originariamente contenuta nella legge n. 196 del 1997, poi ripresa dal decreto legislativo n. 276 del 2003 (che viene abrogato). Di quest'ultimo decreto legislativo viene riproposta anche la norma che consente la somministrazione a tempo indeterminato — cosiddetto *staff leasing* —,

abrogata nel 2007 perché erroneamente qualificata come una forma di lavoro precario, e ripristinata nel 2010: essa si pone pienamente in linea con la filosofia della *flexsecurity*, cui anche la disciplina del recesso del datore di lavoro contenuta negli articoli 2119 e 2120 si ispira. Anche i tre commi finali dell'articolo, in materia di interposizione irregolare e di interposizione fraudolenta, riproducono, con qualche modesta semplificazione puramente formale, la disciplina della materia contenuta nel citato decreto legislativo n. 276 del 2003.

Articolo 2128. — (*Appalto dipendente e appalto interno*). — L'articolo sostituisce l'articolo 29 del decreto legislativo n. 276 del 2003 e le norme che sono poi ripetutamente intervenute a modificarlo, facendo anche in questa materia applicazione coerente del criterio della dipendenza economica dell'appaltatore dal committente per l'individuazione dell'area nella quale è ragionevolmente necessario un intervento protettivo, per correggere gli effetti dello squilibrio di potere contrattuale effettivo che tipicamente si manifesta in questa situazione. Un'altra fattispecie in riferimento alla quale il rafforzamento della protezione dei dipendenti dell'appaltatore si giustifica è quella dell'appalto di servizi a carattere continuativo la cui esecuzione si colloca fisicamente all'interno dell'azienda del committente, verificandosi in questo modo uno degli elementi individuati dalla letteratura in argomento come tipici del fenomeno del *co-employment*. Quanto al contenuto della protezione disposta, esso consiste nella stessa regola di corresponsabilità tra committente e appaltatore o subappaltatore, che è posta dalla legge oggi vigente. Il campo di applicazione di questa regola è, per un verso, come si è detto, limitato al caso dell'appalto di servizi a carattere continuativo e in particolare al caso dell'appalto « interno », o di quello in cui l'appaltatore opera in posizione di dipendenza dal committente (anche in considerazione della sostanziale inapplicabilità o irragionevolezza dell'applicazione della regola

stessa alla generalità degli appalti); per un altro verso il campo di applicazione è esteso ai contratti di trasporto, che per l'aspetto che qui interessa ben possono assimilarsi all'appalto di servizi. Viene chiarita meglio l'estensione della corresponsabilità solidale anche al caso del subappalto, sempre sotto condizione della posizione di dipendenza economica del subappaltatore. Restano immutati rispetto alla legislazione vigente sia l'esclusione dell'appalto nel quale la parte committente sia una persona fisica non esercente attività professionale o imprenditoriale, sia il termine di decadenza biennale per l'azione di corresponsabilità solidale del committente, sia la disciplina della responsabilità del committente per l'igiene e la sicurezza dei lavori dati in appalto, di cui all'articolo 26 del decreto legislativo n. 81 del 2008. Non ci sembra, infine, opportuno, riprodurre la norma definitoria contenuta nell'articolo 29, comma 1, del decreto legislativo n. 276 del 2003 per la distinzione tra appalto di servizi *labour intensive* e somministrazione di lavoro: può infatti ormai considerarsi acquisita, in dottrina e giurisprudenza, l'ammissibilità di questo genere di appalti, nel quale l'elemento strumentale è prevalentemente immateriale e il *know-how* imprenditoriale dell'appaltatore si esprime soprattutto sul piano della selezione, organizzazione e direzione della manodopera (quello che nei Paesi anglosassoni è chiamato *labour contract*).

Articolo 2129. — (*Rapporto di lavoro alle dipendenze di amministrazioni pubbliche*). — Nella situazione attuale, nella quale dopo un quindicennio di avvicinamento tra la disciplina del lavoro pubblico e quella del lavoro alle dipendenze di privati, con l'emanazione della legge delega 4 marzo 2009, n. 15, e del relativo decreto legislativo n. 150 del 2009 sembra affermarsi la tendenza opposta, ci parrebbe inopportuno caricare questo già impegnativo progetto di riforma anche del compito assai arduo della semplificazione dell'ordinamento pubblicistico. Si propone pertanto di mantenere il contenuto origi-

nario di questo articolo, che configura l'ordinamento privatistico del lavoro come fonte di *default*, per il caso in cui manchi una disciplina specifica della materia.

SEZIONE IV — *Disciplina speciale dei rapporti di lavoro e di formazione.*

Questa sezione è dedicata ai contratti di lavoro a contenuto formativo. Tra i quali in primo luogo quelli a causa mista, di lavoro e formazione, che oggi si identificano con l'apprendistato, e i contratti di *stage* aziendali finalizzati alla formazione e all'orientamento, di cui i contratti trilateri di borsa-lavoro costituiscono un sottotipo. La sezione contiene due soli articoli, dedicati rispettivamente a questi due tipi legali.

Articolo 2130. — (*Apprendistato*). — Questo articolo mostra come il contenuto di ben sette lunghi e complessi articoli di una normativa redatta secondo il vecchio stile della legislazione del lavoro (testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167) possa essere ridotto a un unico articolo di nove brevi commi, senza che vada perduto nulla di essenziale del dispositivo protettivo vigente.

Articolo 2131. — (*Stage di formazione e orientamento in azienda. Borse-lavoro*). — Qui l'operazione di semplificazione è riferita agli articoli 18 e 19 della legge n. 196 del 1997. Ma si è ritenuto opportuno, in considerazione della larghissima diffusione degli abusi, di cogliere l'occasione di questo intervento legislativo per perfezionare la disciplina, prevedendo una più intensa responsabilizzazione dell'istituto scolastico di provenienza del giovane stagista e l'obbligo, a carico del titolare dell'azienda o studio professionale, di comunicare preventivamente all'ispettorato del lavoro l'avvio e le condizioni del rapporto di *stage*. La durata massima dello *stage* viene commisurata al contenuto professionale delle mansioni che ne sono oggetto. Nel settimo comma vengono disposte le sanzioni per l'abuso. È stato

inoltre aggiunto nell'articolo un comma per la tipizzazione legislativa del contratto di borsa-lavoro, ormai largamente sperimentato soprattutto per l'inserimento nel tessuto produttivo di giovani con problemi comportamentali.

SEZIONE V — *Disciplina delle collaborazioni di pubblica utilità.*

L'ultima sezione, costituita dagli articoli da 2132 a 2134, è dedicata alla soluzione del problema di far emergere interamente la grande domanda latente di servizi alla persona e alla comunità, ponendola utilmente in comunicazione con l'altrettanto numerosa offerta latente di lavoro non professionale o comunque poco strutturato — marginale, ma di dimensioni considerevoli — che pure esiste e per la quale è opportuna una limitazione dell'apparato protettivo per diversi possibili motivi: per favorire l'inserimento nel tessuto produttivo di persone in difficoltà, perché il prestatore non versa in una situazione di dipendenza economica, perché i soggetti interessati hanno un'altra fonte di reddito prevalente (la pensione), perché essi hanno una diversa attività prevalente (studenti), perché si tratta di soggetti temporaneamente impegnati nella cura di bambini in età prescolare che offrono temporaneamente la stessa attività di cura ad altre famiglie.

Sul versante della domanda, si osserva una rilevante necessità irrisolta di servizi alla persona: in particolare, un gran numero di disabili o di anziani non autosufficienti ha bisogno di assistenza domiciliare, sovente non 24 ore su 24, ma soltanto diurna o soltanto notturna, oppure a tempo parziale (per l'aiuto nella cura della persona, oppure per l'approvvigionamento dei beni di consumo necessari per la vita quotidiana, per l'insegnamento dell'uso dello strumento informatico e della rete, o anche soltanto per l'intrattenimento della persona isolata, ecc.). Si osserva inoltre un'altrettanto cospicua domanda di servizi alla comunità: basti pensare alle necessità — sovente male

o per nulla soddisfatte nelle aree urbane — di sorveglianza all'entrata e all'uscita delle scuole, manutenzione del verde pubblico, sorveglianza notturna contro il disturbo della quiete o contro gli autori di graffiti o di forme analoghe di piccola criminalità, e altre simili.

Anche su questo terreno, come su quello dei buoni-lavoro di cui si è detto trattando del contenuto dell'articolo 2101, abbiamo fatto riferimento innanzitutto all'esperienza dell'*Agence nationale services à la personne* (sito web www.particulieremploi.fr/mediers.php), con la quale in Francia ci si è proposti di porre in comunicazione domanda e offerta di servizi alla persona e alla famiglia, con risultati di notevolissimo rilievo. Se oltr'Alpe ci si è limitati ad attivare, con un'utilizzazione efficacissima di *internet*, servizi efficienti per l'incontro fra domanda e offerta e ad operare per una riduzione drastica dei costi di transazione in questo particolare settore, mediante l'istituzione dello *chèque emploi-services universel-CESU*, qui intendiamo spingerci oltre, attingendo anche all'esperienza finlandese e dei Paesi scandinavi, dove l'ente locale promotore del servizio assume altresì la veste di fornitore dell'attività di servizio, ingaggiando la persona disponibile per lo svolgimento della prestazione e addebitando al soggetto beneficiario soltanto una frazione — talora di entità minima — del relativo costo. Abbiamo dunque delineato un duplice modello di intervento degli enti pubblici locali:

- 1) un intervento di pura e semplice promozione dell'incontro fra domanda e offerta dei servizi in questione, mediante accreditamento dei soggetti capaci di fornirli (articolo 2132, settimo comma), attivazione di canali idonei a facilitare al massimo l'incontro stesso (oltre alla disposizione testé citata, articolo 2093, primo comma) e riduzione dei costi di transazione mediante i buoni-lavoro (articolo 2101): è questo un modello di intervento che appare alla portata di qualsiasi amministrazione locale capace di avvalersi dell'esperienza francese;

2) un intervento più evoluto e costoso, ispirato alle esperienze dei Paesi nord-europei, ma anche ad alcune esperienze italiane, consistente nell'attivazione di iniziative di selezione e addestramento elementare di persone disponibili e idonee allo svolgimento dei servizi in questione, e nell'ingaggio di queste con contratto di collaborazione autonoma, in funzione del loro avvio presso la persona o famiglia richiedente, dalla quale verrà riscossa una parte del costo della prestazione: è questo un modello di intervento che offrirebbe un'utile alternativa rispetto a quello consueto dell'« appalto di servizi » conferito da comuni e da province a cooperative (che in molti casi maschera una sostanziale somministrazione di prestazioni di lavoro, e non sempre in forme più vantaggiose per i lavoratori coinvolti), ma che indubbiamente presuppone una maggiore capacità organizzativa da parte dell'ente gestore. Un esempio di servizio organizzato secondo questo modello è quello che ha visto impegnati alcuni comuni del milanese o dell'Alto Adige nella fornitura di servizi di accudimento di neonati a domicilio (a cura delle cosiddette « vice-mamme » o *tage-smütter*).

Le esperienze menzionate confermano che l'incontro fra questa domanda e questa offerta latente di servizi è possibile anche nel nostro contesto nazionale — senza che ne derivi danno ai lavoratori regolari nel mercato del lavoro ordinario — mediante l'attivazione di un modello di rapporto fuori *standard*, al quale l'ente pubblico promotore e gestore dell'iniziativa possa fare ricorso: solo per l'attivazione di determinati servizi ben individuati, solo per il coinvolgimento in quei servizi di persone appartenenti a determinate categorie oggettivamente marginali rispetto al mercato del lavoro ordinario (anziani ancora attivi e mobili, studenti e altri giovani inoccupati, donne inoccupate o espulse dal tessuto produttivo in occasione di una maternità, disoccupati da più di sei mesi, immigrati extracomunitari disoccupati), di quando non si tratti di anziani e pensionati, solo con l'attivazione

parallela di meccanismi volti a evitare il consolidarsi della collocazione della persona coinvolta nel settore del lavoro non *standard*, favorendo invece il suo inserimento nel tessuto produttivo ordinario.

Il modello a cui facciamo riferimento può indicarsi come un rapporto di fornitura di collaborazione autonoma, che ha come soggetti l'utilizzatore del servizio e l'ente organizzatore in veste di fornitore da un lato (articolo 2133), dall'altro in veste di titolare di un rapporto di collaborazione autonoma continuativa con un prestatore appartenente alle categorie indicate: giovani, anziani e madri di famiglia attualmente non presenti, o presenti con difficoltà, nel mercato del lavoro ordinario (articolo 2132). Questo rapporto trilatero è reso possibile, già a legislazione invariata, per un verso dalla norma esplicita che consente agli enti pubblici di avvalersi di collaborazioni autonome coordinate e continuative, a tempo determinato o indeterminato e, per un altro verso, dalla norma — implicita, questa, ma pacificamente riconosciuta in dottrina e in giurisprudenza — che esclude le collaborazioni autonome dal divieto di interposizione.

Articolo 2133. — (*Contratto di fornitura di servizi di pubblica utilità*). — La disposizione disciplina il rapporto contrattuale tra l'ente promotore e gestore del servizio e il soggetto fruitore.

Articolo 2134. — (*Commissione di garanzia per le collaborazioni di pubblica utilità*). — A questo organo appare utile affidare il ruolo di osservatorio permanente sullo sviluppo di questo mercato del lavoro marginale, al fine di prevenire qualsiasi possibile abuso, attraverso un attento controllo del rispetto dei requisiti soggettivi e oggettivi posti dall'articolo 2132 per questo tipo di particolare di somministrazione di lavoro.

Articolo 2222. — (*Contratto di lavoro autonomo*). — La modifica proposta si rende necessaria al fine di coordinare la disposizione con il nuovo articolo 2094.

TITOLO IV — Del lavoro domestico.

Al lavoro domestico sono dedicati gli articoli da 2239 a 2244, con i quali si sostituiscono agevolmente i precedenti sette articoli del codice civile e la legge n. 339 del 1958, anche in considerazione

del fatto che la specialità del rapporto di lavoro domestico rispetto alla fattispecie principale di riferimento del diritto del lavoro è ormai limitata alla disciplina dell'orario, a quella del licenziamento e a pochi altri aspetti marginali, dovendo per il resto ritenersi applicabile la disciplina generale.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

1. Il capo I del titolo II del libro quinto del codice civile è sostituito dal seguente:

« CAPO I

DELL'IMPRESA IN GENERALE

Sezione I

IMPRENDITORE

ART. 2082. — (*Imprenditore*). — È imprenditore chi esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione ovvero dello scambio di beni o di servizi.

ART. 2083. — (*Piccolo imprenditore*). — È piccolo imprenditore il coltivatore diretto del fondo, l'artigiano, il piccolo commerciante e ogni altra persona che eserciti un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia, quando nell'economia dell'attività stessa il valore del capitale utilizzato prevalga su quello del lavoro personale.

ART. 2084. — (*Libertà di impresa*). — L'iniziativa economica privata è libera. Essa si svolge nel rispetto dei principi di un'economia di mercato aperta e in libera concorrenza.

Le leggi speciali stabiliscono limiti e condizioni per l'esercizio di attività dalle quali possa altrimenti derivare pregiudizio per la sicurezza, la libertà o la dignità delle persone.

ART. 2085. — (*Vigilanza pubblica sulla gestione delle imprese*). — Le leggi speciali individuano le attività economiche che, in considerazione di impedimenti e di esigenze di tutela del corretto funzionamento

di un mercato concorrenziale, devono essere subordinate ad autorizzazione o concessione amministrativa ovvero sottoposte a vigilanza pubblica.

Sezione II

DISCIPLINA COMUNE A TUTTI I RAPPORTI DI LAVORO.

ART. 2086. — (*Diritto del lavoro dell'Unione europea*). — I principi e le regole posti dall'Unione europea in materia di rapporti di lavoro sono direttamente applicabili nell'ordinamento italiano. Per ogni aspetto della materia non disciplinato da questo codice si applicano le norme europee vigenti.

ART. 2087. — (*Tutela delle condizioni di lavoro e della riservatezza del lavoratore*). — Fermo restando il rispetto della disciplina europea e delle leggi speciali sulla materia, il titolare dell'azienda è tenuto ad adottare le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie per tutelare l'integrità fisica e psichica, la personalità morale e la riservatezza di chiunque presti la propria attività di lavoro nell'azienda.

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

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

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

È fatto divieto al datore di lavoro o committente, ai fini della selezione precedente alla costituzione del rapporto e

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

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

ART. 2088. — (*Età minima, capacità giuridica e tutela del lavoro minorile*). — Fermo restando il diritto-dovere di istruzione e formazione, non può essere titolare di un contratto di lavoro la persona che non abbia compiuto i sedici anni di età. La stipulazione di un contratto di apprendistato con il quindicenne è consentita solo a condizione che questi abbia conseguito il diploma di scuola media inferiore e previa autorizzazione del direttore della direzione provinciale per l'impiego motivata con necessità educative specifiche del giovane, su istanza dei suoi genitori o di chi esercita la podestà genitoriale, sentiti il giovane medesimo e il titolare dell'azienda.

Il minore stipula validamente il contratto di lavoro e gli atti giuridici che ne

conseguono con l'assistenza dei suoi genitori o di chi esercita la potestà genitoriale.

L'ammissione al lavoro del minore è subordinata a visita medica per l'accertamento dell'idoneità fisica e psichica alla mansione specifica cui il minore stesso sarà adibito.

In nessun caso il minore di diciotto anni può essere adibito a lavoro notturno, o a lavoro pericoloso, faticoso, o svolto in ambiente insalubre o ad alta rumorosità, o alla somministrazione di bevande alcoliche.

Il minore di diciassette anni titolare di contratto di lavoro o di collaborazione continuativa non può essere adibito a lavoro per più di 7 ore ogni giorno e di 35 ore ogni settimana. Per il minore di età superiore si applica in ogni caso il limite massimo di 8 ore di lavoro giornaliero e di 40 ore di lavoro settimanale.

Il minore titolare di contratto di lavoro o di collaborazione continuativa ha diritto a trenta giorni di calendario di riposo annuale retribuito.

ART. 2089. — (*Assicurazione generale contro gli infortuni e le malattie professionali*). — Chiunque svolga professionalmente un'attività lavorativa che lo espone a un rischio di infortunio o malattia professionale deve essere assicurato contro tale rischio. I criteri minimi dell'assicurazione, in riferimento a ciascun rischio specifico, sono stabiliti dalla legge.

L'assicurazione è a carico del creditore della prestazione di lavoro dipendente. Quando non si tratti di lavoro dipendente, l'assicurazione è a carico del titolare delle attrezzature e dei macchinari per mezzo dei quali il lavoro deve essere svolto. Il soggetto obbligato alla stipulazione dell'assicurazione risponde delle prestazioni assicurative in solido con la compagnia di assicurazione scelta.

L'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, mediante una propria gestione speciale, garantisce l'automaticità delle prestazioni assicurative secondo i criteri stabiliti ai sensi del primo comma in difetto della copertura assicurativa di cui al secondo comma,

salvo rivalsa nei confronti dei debitori inadempienti. Il finanziamento della gestione speciale è determinato dalla legge, a carico delle compagnie che gestiscono l'assicurazione di cui al primo e al secondo comma.

ART. 2090. — (*Assicurazioni generali per vecchiaia, invalidità, disoccupazione, malattia e maternità*). — Quale che sia la natura giuridica e il contenuto della prestazione di lavoro personale, di cui all'articolo 2094 o all'articolo 2222, la sua retribuzione, per la parte che non superi la soglia determinata a norma del presente comma, è assoggettata alle assicurazioni generali per la vecchiaia, l'invalidità e la disoccupazione. La contribuzione, la soglia massima di retribuzione e le prestazioni di tali assicurazioni di base universali sono disciplinate dalla legge. Le forme di previdenza complementare sono disciplinate da leggi speciali.

Fermi restando i principi generali in materia di cura e assistenza erogate dal Servizio sanitario nazionale il reddito di lavoro, per la parte che non superi la soglia di cui al primo comma, è assoggettato a un'assicurazione generale per infermità gravi che comportino impedimento totale al lavoro per più di tre mesi. Contribuzione e prestazioni di tale assicurazione di base universale sono disciplinate dalla legge.

L'assicurazione generale di cui al secondo comma copre anche, per i soggetti cui non si applica la protezione di cui all'articolo 2111, l'impedimento al lavoro derivante dalla gravidanza e dalla nascita di un figlio, assicurando alla lavoratrice quattro quinti del reddito di lavoro, entro i limiti di cui al secondo comma, per almeno un mese prima del parto e almeno due mesi dopo il parto, fino al limite complessivo di cinque mesi. La legge istitutiva della copertura assicurativa disciplina il godimento dell'indennità, per il periodo successivo al parto, da parte del padre del neonato in alternativa alla madre, in conformità a quanto disposto dall'articolo 2111, terzo e quarto comma.

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

ART. 2091. — (*Parità di trattamento e divieti di discriminazione*). — È fatto divieto al datore di lavoro o committente di differenziare in alcun modo, direttamente o indirettamente, il trattamento riservato a uno o più prestatori, compresi i criteri di assunzione e di licenziamento, a causa della loro razza, sesso, nazionalità o provenienza regionale, origine etnica, religione, attività, opinione o appartenenza politica o sindacale, età o di orientamento sessuale.

ART. 2092. — (*Compenso orario minimo*). — Con legge è fissato il compenso orario minimo applicabile a tutti i rapporti aventi per oggetto una attività lavorativa.

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

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

ART. 2093. — (*Servizi nel mercato del lavoro*). — L'attività di servizio all'incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro è libera. Quando essa sia svolta professionalmente a scopo di lucro, si

applicano le disposizioni del presente articolo.

Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un albo delle agenzie per il lavoro articolato in due sezioni:

a) agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'articolo 2127;

b) agenzie di intermediazione, di ricerca e di selezione del personale;

c) agenzie di supporto intensivo alla ricollocazione professionale.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilascia entro sessanta giorni dalla richiesta, e previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui al quinto comma, l'autorizzazione all'esercizio delle attività per le quali è fatta richiesta, provvedendo contestualmente all'iscrizione dell'agenzia all'albo di cui al secondo comma.

Le disposizioni del secondo e del terzo comma non si applicano agli istituti scolastici o universitari e ai centri di formazione professionale, che svolgano attività di collocamento per i propri allievi. Esse non si applicano, altresì, ai soggetti od organismi che gestiscono i servizi di ricollocazione dei lavoratori per conto delle aziende a norma dell'articolo 2120, né ai soggetti od organismi di cui all'articolo 2132, settimo comma, che gestiscono servizi di mediazione tra domanda e offerta di servizi di cui al terzo comma del medesimo articolo 2132.

Per l'iscrizione all'albo di cui al secondo comma, lettera a), è necessario che:

a) l'agenzia sia costituita nella forma di società di capitali, di cooperativa o di consorzio di cooperative;

b) l'agenzia abbia disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali, dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali, secondo quanto precisato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

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

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

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

f) l'attività dell'agenzia interessi almeno quattro regioni;

g) un deposito cauzionale di euro 350.000 sia costituito presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro dell'Unione europea, a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali. A decorrere dal terzo anno solare, la cauzione può essere sostituita da una fideiussione bancaria o assicurativa o rilasciata da intermediari che svolgono in via prevalente o esclusiva attività di rilascio di garanzie, a ciò autorizzati dal Ministero dell'economia e delle finanze, non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comun-

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

h) nel caso di cooperative di produzione e lavoro, oltre ai requisiti indicati nelle lettere da *a)* a *g)*, vi sia la presenza di almeno sessanta soci e tra essi, come socio sovventore, di almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione.

Per l'iscrizione all'albo di cui al secondo comma, lettera *b)*, sono necessari i requisiti indicati al quinto comma; è ammessa anche la forma della società di persone, il limite minimo di capitale versato è ridotto a euro 25.000 e non è necessaria l'estensione dell'attività a più di una regione.

Per l'iscrizione all'albo di cui al secondo comma, lettera *c)*, sono necessari i requisiti indicati al sesto comma; è ammessa anche la forma della società di persone e quella dell'impresa individuale e non vi è alcun requisito minimo di capitale versato.

Le attività di cui al secondo comma, lettere *a)* e *b)*, devono essere svolte a titolo gratuito nei confronti di coloro che offrono il proprio lavoro. La richiesta di compenso è punita con una sanzione amministrativa pecuniaria pari a dieci volte il compenso effettivamente percepito e comunque non inferiore a euro 1.000.

Sezione III

DISCIPLINA DEL LAVORO DIPENDENTE E DEL LAVORO SUBORDINATO

ART. 2094. — (*Subordinazione e dipendenza*). — È prestatore di lavoro subordinato colui che si sia obbligato, dietro retribuzione, a svolgere per una azienda in modo continuativo una prestazione di lavoro personale soggetta al potere direttivo del creditore.

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

a) la retribuzione annua lorda annua del collaboratore autonomo o dell'associato in partecipazione superi euro 40.000; tale limite è ridotto della metà per i primi due anni di esercizio dell'attività professionale;

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

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

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

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

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

L'insorgenza o la cessazione in costanza del rapporto del requisito inerente alla composizione del reddito di cui al secondo comma determinano, rispettiva-

mente, l'insorgenza o la cessazione della condizione di dipendenza a decorrere dall'inizio dell'anno fiscale successivo.

ART. 2095. — (*Inquadramento professionale*). — La classificazione professionale dei lavoratori ai fini della determinazione del loro trattamento disposto da un contratto collettivo è riservata al contratto collettivo stesso.

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

ART. 2096. — (*Assunzione e periodo di prova*). — All'atto dell'assunzione e comunque prima dell'inizio della prestazione lavorativa il datore di lavoro o committente è tenuto a confermare al lavoratore in forma scritta, oltre alla propria identità:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) il contratto o i contratti collettivi eventualmente applicabili, con indicazione

delle parti stipulanti ove non si tratti di contratto aziendale.

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

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

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

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

a) data di assunzione;

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

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

d) data di cessazione del rapporto.

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

Per ogni altro aspetto della materia non disciplinato dal presente articolo si appli-

cano direttamente le disposizioni vigenti dell'Unione europea.

ART. 2097. — (*Contratto a termine e lavoro intermittente*). — La prima assunzione del lavoratore alle dipendenze di un'azienda può avvenire con contratto a termine, senza necessità di motivazione. In tale caso, qualora il contratto, durato più di sei mesi, cessi senza rinnovo o proroga del contratto a termine, oppure conversione in rapporto a tempo indeterminato, al lavoratore è dovuta un'indennità di cessazione calcolata secondo il criterio indicato per l'indennità di licenziamento dall'articolo 2119. Il presente comma si applica anche per l'eventuale proroga o rinnovo del contratto a termine, purché la durata complessiva del rapporto che ne risulta non superi i 36 mesi.

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

a) lavori stagionali definiti dalla normativa vigente in materia;

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

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

d) assunzione in funzione di fiere, mercati, manifestazioni commerciali a carattere temporaneo o altre esigenze a carattere meramente occasionale o straordinario, ivi compresi i rapporti di cui all'articolo 2101;

e) assunzione con contratto a termine di durata non inferiore a un anno, prorogabile o rinnovabile fino a un massimo di sei anni, per attività di ricerca scientifica o di insegnamento;

f) al di fuori dei casi di cui alle lettere da a) ad e), assunzione per prestazioni intermittenti, a norma dell'ottavo comma;

g) assunzione di un giovane in funzione di apprendistato, a norma dell'articolo 2130;

h) assunzione di un dirigente.

i) assunzione di una persona per lo svolgimento di servizi alla famiglia.

Nei casi di cui al secondo comma, alla cessazione del rapporto non è dovuta l'indennità di cui al primo comma.

L'assunzione con contratto a termine e il motivo dell'apposizione del termine devono risultare da atto scritto nei casi di cui al secondo comma, lettere da *a)* ad *e)*; nei casi di cui alle lettere *g)*, *h)* e *i)* deve risultare da atto scritto la sola apposizione del termine. Nel caso di cui al secondo comma, lettera *f)*, l'annotazione sul libro aziendale di cui all'articolo 2096, quinto comma, nei casi in cui il datore di lavoro o committente sia obbligato alla sua tenuta, e la pattuizione del termine con atto scritto devono avvenire per la sola prima assunzione del lavoratore, con menzione del carattere intermittente del rapporto.

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

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

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

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

a) eventuale termine finale, a norma del secondo comma, lettera f);

b) modalità spazio-temporali della prestazione e loro possibili modificazioni;

c) preavviso di modificazione delle modalità temporali o di chiamata a seguito di sospensione;

d) indennità per i periodi nei quali si richiede al prestatore la disponibilità per la chiamata.

ART. 2098. — (*Collocamento dei disabili*).
— Ciascuna direzione provinciale per l'impiego tiene un elenco dei lavoratori disabili residenti nella provincia nel quale sono iscritte, su loro richiesta, previo accertamento del grado di menomazione della capacità lavorativa a opera degli organi collegiali rispettivamente competenti:

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

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

c) le persone non vedenti o sorde.

I datori di lavoro o committenti pubblici o privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze persone iscritte negli elenchi di cui al primo comma, scelte

liberamente e liberamente distribuite nelle unità produttive di cui essi sono titolari, nelle misure seguenti:

a) 7 per cento dei dipendenti occupati, se occupano più di 50 dipendenti;

b) due lavoratori se occupano da 36 a 50 dipendenti;

c) un lavoratore se occupano da 15 a 35 dipendenti.

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

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

Per i lavoratori iscritti negli elenchi di cui al primo comma il cui grado di riduzione della capacità lavorativa supera il 66 per cento, la legge dispone la riduzione di pari entità della contribuzione previdenziale dovuta dal datore di lavoro o committente, con copertura della differenza a carico dell'erario. La legge dispone, altresì, gli sgravi e altri incentivi necessari per neutralizzare la menomazione di cui soffrono lavoratori il cui collocamento risulti particolarmente difficile.

Ai lavoratori assunti in ottemperanza dell'obbligo di cui al secondo comma si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi. Qualora il loro rendimento risulti notevolmente ridotto a causa della menomazione di cui essi sono portatori, essi possono negoziare con il datore di lavoro o committente, nelle forme indicate nel terzo comma dell'articolo 2113, una corrispondente riduzione della retribuzione rispetto ai minimi stabiliti dai contratti collettivi applicabili.

ART. 2099. — (*Retribuzione*). — La retribuzione del lavoratore dipendente, salvo il caso del lavoro domestico, deve essere corrisposta mediante prospetto-paga dal

quale risultino con chiarezza tutti i dati retributivi che devono essere annotati nel libro di cui al quinto comma dell'articolo 2096, come previsto alla lettera *c*).

La retribuzione base deve essere determinata in euro. Essa può essere pagata in contanti, mediante assegno circolare o mediante accredito su conto corrente di cui sia titolare il lavoratore.

La retribuzione base non può essere determinata in misura tale che il reddito del lavoratore risulti inferiore a quello che risulterebbe dall'applicazione del compenso orario minimo di cui all'articolo 2092.

ART. 2100. — (*Usi aziendali e concorrenza di fonti negoziali in materia retributiva*). — Quando il comportamento tenuto continuativamente dal datore di lavoro o committente da cui derivi un beneficio per la generalità dei lavoratori dipendenti o collaboratori configuri comportamento concludente nel senso di un impegno negoziale al mantenimento dello stesso trattamento, questo, salvo dichiarazioni negoziali in senso contrario, si considera come oggetto di una pattuizione a tempo indeterminato con ciascuno dei medesimi dipendenti o collaboratori.

La pattuizione di cui al primo comma è suscettibile di recesso anche in costanza dei rapporti di lavoro o di collaborazione, mediante comunicazione del datore di lavoro o committente agli interessati.

Quando alla disciplina della retribuzione in uno stesso rapporto di lavoro concorrano con il contratto individuale uno o più contratti collettivi, ciascuno di tali contratti regola l'assorbimento tra gli elementi della retribuzione da esso previsti e quelli previsti dagli altri contratti. In caso di contrasto tra le discipline contrattuali, si applica quella più favorevole al lavoratore.

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

ART. 2101. — (*Pagamento della retribuzione a mezzo di buoni-lavoro*). — Il Mi-

nistro del lavoro e delle politiche sociali cura la distribuzione, secondo le modalità ritenute più opportune, di buoni-lavoro di importo non inferiore al minimo orario stabilito a norma dell'articolo 2092, maggiorato dell'importo corrispondente alla contribuzione previdenziale e all'imposizione fiscale a titolo definitivo, secondo quanto disposto dal terzo comma. I buoni-lavoro possono essere utilizzati, su accordo delle parti, indipendentemente dalla natura autonoma o subordinata della prestazione, per la retribuzione di prestazioni occasionali che complessivamente non superi nel corso di un anno solare euro 5.000, al netto di imposte e di contributi previdenziali, nell'ambito dello stesso rapporto o di più rapporti di lavoro successivi tra lo stesso prestatore e lo stesso datore di lavoro o committente.

I buoni-lavoro possono essere riscossi dal percettore presso tutti gli sportelli postali e bancari, con accredito automatico dei contributi in suo favore presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale.

L'entità della retribuzione incorporata in ciascun buono-lavoro, quella del relativo contributo previdenziale e della relativa imposta, nonché quella della soglia di reddito annuo in riferimento alla quale l'imposta è determinata, sono stabilite dalla legge.

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

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

ART. 2102. — (*Luogo della prestazione, trasferta e trasferimento*). — La prestazione

lavorativa si svolge nel luogo contrattualmente convenuto dalle parti. Il contratto può prevedere che la prestazione sia compiuta di volta in volta nel luogo indicato dal datore di lavoro o committente, oppure attribuire a quest'ultimo il potere di inviare in trasferta o in missione il lavoratore in luogo diverso da quello di svolgimento abituale, disciplinando il relativo trattamento indennitario cui ha diritto in tal caso il prestatore.

Il datore di lavoro o committente interessato a un trasferimento del luogo di lavoro che comporti il mutamento di residenza del lavoratore è tenuto a proporlo a quest'ultimo in forma scritta con un anticipo ragionevole. In caso di rifiuto da parte del lavoratore, il datore di lavoro o committente può recedere dal rapporto a norma dell'articolo 2119.

Nel caso di trasferimento, missione o trasferta all'estero, il datore di lavoro o committente è tenuto a confermare al lavoratore dipendente in forma scritta:

a) la durata prevista della prestazione all'estero;

b) la valuta in cui sarà corrisposta la retribuzione;

c) gli eventuali elementi aggiuntivi del trattamento economico, collegati all'invio all'estero;

d) se prevedibili all'atto dell'invio, le modalità del rimpatrio.

ART. 2103. - (*Mansioni del lavoratore*). — Il lavoratore dipendente deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito, o a mansioni professionalmente equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza riduzione degli elementi della retribuzione direttamente riferiti al contenuto professionale della prestazione dedotta in contratto. Ogni patto preventivo in senso contrario è nullo.

Il datore di lavoro può validamente pattuire con il lavoratore dipendente, assistito da un rappresentante sindacale di

sua fiducia, l'assegnazione di mansioni utili all'azienda diverse da quelle contrattualmente esigibili a norma del primo comma quando, alternativamente:

a) l'evoluzione tecnologica determini l'obsolescenza del contenuto professionale delle mansioni contrattuali, o comunque il mutamento valga a evitare il licenziamento per motivi economici od organizzativi;

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

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

ART. 2104. — (*Diligenza del prestatore di lavoro*). — Fermo restando il dovere di diligenza di cui all'articolo 1176, il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dell'attività svolta dell'azienda.

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

ART. 2105. — (*Divieto di concorrenza e obblighi di segreto*). — Il prestatore dipendente non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore. Non costituisce violazione dell'obbligo di non concorrenza, salvi gli obblighi di segreto di cui al secondo e terzo comma, la ricerca di un'occupazione alternativa, né le negoziazioni ad essa relative.

Il prestatore, dipendente o autonomo, è tenuto al segreto, salvo il caso di giusta causa di utilizzazione o di rivelazione a soggetti vincolati al segreto, sulle notizie riservate apprese in occasione della propria prestazione relative all'organizzazione del lavoro o alle tecnologie applicate, ai programmi commerciali, ai fornitori o ai clienti dell'impresa, che possano essere utilizzate da imprenditori concorrenti. Quando le suddette notizie siano state apprese per ragione della propria specifica funzione o mansione, la violazione dell'ob-

bligato di segreto è punita con le sanzioni di cui all'articolo 623 del codice penale.

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

ART. 2106. — (*Sanzioni disciplinari*). — L'inosservanza, da parte del lavoratore dipendente, delle disposizioni contenute negli articoli 2104 e 2105 può essere sanzionata sul piano disciplinare, secondo la gravità dell'infrazione. Nella valutazione dell'aggravante della recidiva non può tenersi conto di mancanze commesse prima dell'ultimo biennio precedente alla nuova infrazione.

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

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

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

I provvedimenti più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati

prima che siano decorsi cinque giorni dalla contestazione in forma scritta del fatto che vi ha dato causa.

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

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

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

ART. 2107. — (*Orario di lavoro*). — Ferma restando applicazione della disciplina dell'Unione europea e delle leggi speciali sulla materia, la durata normale della prestazione di lavoro dipendente è di quaranta ore settimanali.

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

La distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco della giornata, della settimana, del mese e dell'anno è stabilita dal contratto, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 2109. Quando la prestazione sia di natura subordinata, il contratto collettivo e quello individuale possono attribuire al datore di lavoro il potere di variare la distribuzione dell'orario, disci-

plinandone l'esercizio e prevedendo un'adeguata remunerazione della flessibilità di cui in tal modo si fa carico al prestatore.

ART. 2108. — (*Rapporto di lavoro a tempo parziale e lavoro ripartito*). — Il datore e il prestatore di lavoro sono liberi di pattuire una durata della prestazione di lavoro inferiore rispetto alla durata normale. Qualora la pattuizione preveda anche la variabilità della collocazione o dell'estensione temporale della prestazione a discrezione del datore di lavoro o committente, essa deve prevedere anche un'adeguata remunerazione della flessibilità posta a carico del prestatore. Le pattuizioni previste dal presente articolo devono risultare da atto scritto.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale tutti i criteri minimi di trattamento economico riferiti alla durata della prestazione lavorativa si applicano in proporzione all'estensione temporale ridotta della prestazione stessa. È vietata qualsiasi disparità di trattamento nei confronti di un lavoratore dipendente motivata o comunque collegata con la riduzione dell'orario di lavoro.

Qualora la riduzione della durata della prestazione, ovvero la variabilità della sua collocazione o estensione temporale a discrezione del datore di lavoro o committente, siano convenute tra le parti in costanza di rapporto di lavoro, la pattuizione deve essere stipulata dal prestatore di lavoro con l'assistenza di un rappresentante sindacale di sua fiducia.

Il contratto di lavoro, stipulato in forma scritta, può prevedere che per la stessa prestazione di lavoro si obblighino solidalmente due lavoratori. In tal caso deve essere indicata nel contratto la distribuzione dell'orario prevista tra i lavoratori. Il rispettivo trattamento economico e i relativi obblighi fiscali e contributivi sono stabiliti in relazione alla distribuzione contrattuale dell'orario, fermo restando l'obbligo reciproco di sostituzione tra i lavoratori e la loro responsabilità reciproca per la compensazione economica della sostituzione, secondo le intese

liberamente intercorse tra loro, delle quali non è dovuta alcuna annotazione nel libro-paga aziendale. La prestazione resta sospesa soltanto in caso di impedimento contemporaneo di entrambi i lavoratori.

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

ART. 2109. — (*Riposo giornaliero, settimanale, domenicale, festivo e annuale*). — Il lavoratore dipendente ha diritto ad almeno undici ore di riposo tra ciascuna prestazione giornaliera e la successiva, nonché a un giorno di riposo ogni sette di lavoro, di regola in coincidenza con la domenica, o con l'altro giorno di riposo settimanale previsto da un'intesa tra lo Stato italiano e la comunità religiosa cui il lavoratore appartenga.

In aggiunta al riposo settimanale, il lavoratore dipendente ha diritto ogni anno a dieci altri giorni di riposo infrasettimanale retribuito, coincidenti di regola con le festività individuate dalla legge.

La legge individua le attività per le quali la regola della coincidenza del riposo settimanale con la domenica e del riposo infrasettimanale con la festività non si applica.

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

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

ART. 2110. — (*Impedimenti personali alla prestazione lavorativa*). — Nel caso di

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

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

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

Nei casi di cui al primo, secondo e terzo comma, ferma restando la facoltà di licenziamento disciplinare in caso di insussistenza dell'impedimento alla prestazione, o comunque di svolgimento da parte del lavoratore di attività incompatibile con lo stato di infermità o con le relative ragionevoli esigenze di cura, il datore di lavoro o committente ha facoltà di recedere dal contratto a norma dell'articolo 2119, con preavviso limitato a un mese, soltanto dopo il compimento del periodo di comporta stabilito dal contratto collettivo applicabile. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il recesso è consentito allo scadere dei centottantatre giorni di calendario di astensione dal lavoro nell'arco di trecentosessantacinque. Il re-

cesso intimato prima del detto termine è privo di alcun effetto fino alla scadenza del termine stesso.

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

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

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

Il lavoratore dipendente ha diritto a quindici giorni di permesso retribuito in

occasione del matrimonio. Ha diritto inoltre a permessi non retribuiti per gravi eventi familiari o per l'adempimento di doveri civili quali la testimonianza in giudizio e lo svolgimento di funzioni in uffici elettorali.

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

ART. 2111. — (*Maternità, paternità e congedi parentali*). — Dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del neonato il licenziamento della lavoratrice madre è vietato a pena di nullità, salvo che per gravi motivi disciplinari o per chiusura dell'azienda. Lo stesso divieto si applica per il periodo di un anno dall'affidamento preadottivo di un figlio.

La lavoratrice in stato di gravidanza ha diritto a essere adibita a mansioni non pericolose, fisicamente faticose o insalubri e, comunque, a mansioni compatibili con la salute propria e del nascituro; ha inoltre diritto a non essere adibita al lavoro dalle ore 24 alle 6. Qualora l'impossibilità dello spostamento a mansioni compatibili sia accertato dalla commissione allo scopo istituita presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale, la lavoratrice ha diritto alla sospensione della prestazione. Alla lavoratrice è dovuto, in tal caso, un trattamento economico pari a quattro quinti dell'ultima retribuzione, quando il rapporto di lavoro sia in corso da almeno sessanta giorni prima dell'inizio della gravidanza. L'importo del trattamento è rimborsato al datore di lavoro o committente dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, il quale provvede al pagamento diretto in favore della lavoratrice nel caso di cessazione del rapporto durante il periodo di erogazione.

La sospensione della prestazione è comunque obbligatoria per un periodo di almeno un mese prima della data prevista del parto e per almeno tre mesi dopo tale data. La lavoratrice madre ha inoltre diritto a un ulteriore mese di astensione dal lavoro, del quale può usufruire a sua scelta prima o dopo il parto, nonché al

trattamento economico di cui al secondo comma a carico dell'istituto previdenziale, per il periodo complessivo di cinque mesi. Lo stesso diritto, per la parte non goduta dalla lavoratrice madre, può essere goduto dal padre cui il neonato resti affidato in via esclusiva nel caso di morte o grave infermità della madre, di abbandono del neonato da parte sua, o comunque per provvedimento dell'autorità giudiziaria.

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

I genitori del neonato o figlio adottivo, entro i primi otto anni dalla sua nascita o dal suo affidamento preadottivo, hanno diritto in alternativa tra loro a un ulteriore periodo di congedo parentale, complessivamente non superiore a dieci mesi, anche frazionati, con trattamento economico a carico dell'istituto previdenziale, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, pari al 30 per cento dell'ultima retribuzione calcolata come indicato al secondo comma, se a godere della sospensione è la madre e pari al 40 per cento se a goderne è il padre. La durata complessiva del congedo parentale è aumentata a undici mesi se il padre ne gode per almeno tre mesi. Della decisione di avvalersi del congedo parentale il datore di lavoro deve essere avvisato con almeno quindici giorni di anticipo.

Nel caso in cui il figlio naturale o adottivo sia affetto da *handicap* grave, il limite massimo di durata del congedo

parentale di cui al quinto comma è aumentato a tre anni.

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

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

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

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

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

ART. 2112. — (*Trasferimento di azienda*).

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

Ferma restando l'applicazione della disciplina vigente dell'Unione europea, quando il trasferimento coinvolga più di quindici lavoratori dipendenti, il cedente e il cessionario che hanno deciso di stipulare il relativo atto sono tenuti a informarne con almeno venticinque giorni di anticipo le rappresentanze sindacali aziendali interessate e i sindacati di categoria che hanno stipulato i contratti collettivi applicabili ai lavoratori interessati, ai fini dell'esame congiunto preventivo delle conseguenze giuridiche ed economiche del trasferimento stesso sulle condizioni dei lavoratori dipendenti interessati e delle eventuali misure previste nei loro confronti.

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

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

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

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

ART. 2113. — (*Rinunce e transazioni*). — Gli atti con i quali un lavoratore dipendente rinunci per il futuro a protezioni o a diritti posti inderogabilmente in suo favore da disposizioni legislative o collettive, ovvero comunque accetti che il rapporto di lavoro sia disciplinato in modo per lui meno favorevole rispetto a tali disposizioni, sono nulli e sono sostituiti dalle disposizioni stesse.

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

La disposizione del secondo comma non si applica alle rinunce o transazioni stipulate dal lavoratore in sede giudiziale, davanti alla commissione di conciliazione e arbitrato presso la direzione provinciale per l'impiego, ovvero con l'assistenza di un rappresentante sindacale di sua fiducia, accreditato dall'associazione sindacale per lo svolgimento di tale funzione.

ART. 2114. — (*Diritto del lavoratore alla riservatezza*). — L'inviolabilità della sfera riservata del lavoratore è protetta anche nel luogo di lavoro. Ferma restando la protezione dei dati personali disposta dalla legge, è garantita al lavoratore l'inaccessibilità:

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

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

c) della corrispondenza personale, distinta da quella relativa al suo ufficio o funzione, che pervenga presso l'azienda o da questa sia inviata.

Il datore di lavoro o committente può sottoporre i propri dipendenti a *test* atti-

tudinali, motivazionali o psico-reattivi soltanto in funzione dell'accertamento delle rispettive capacità rilevanti ai fini della prestazione lavorativa. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2087, secondo comma, lettera *b*), l'effettuazione dei *test* deve essere preceduta di almeno dieci giorni dalla comunicazione ai lavoratori stessi che vi saranno sottoposti e alle rappresentanze sindacali aziendali della natura delle indagini, delle finalità per cui esse sono disposte e delle tecniche applicate.

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

ART. 2115. — (*Controlli del datore di lavoro*). — Il datore di lavoro o committente può impiegare guardie armate soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale. Queste non possono essere adibite a funzioni di controllo sulle prestazioni di lavoro, né accedere con le armi al luogo di svolgimento delle prestazioni stesse.

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

Sono vietati l'installazione e l'uso di impianti audiovisivi o di altre apparecchiature finalizzate al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature che siano richiesti da esi-

genze relative alla produzione o alla sicurezza delle persone e dei beni, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali. In caso di disaccordo tra queste, l'accordo è valido se stipulato con quelle che abbiano conseguito la maggioranza dei voti nella consultazione di cui all'articolo 2064, secondo comma. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro o committente, provvede l'ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti o apparecchiature.

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

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

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

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

ART. 2116. — (*Sospensione della prestazione nell'interesse del datore di lavoro o committente*). — Quando l'imprenditore disponga la sospensione totale o parziale delle prestazioni di lavoro in un'unità produttiva, reparto o ufficio, per ragioni

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

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

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

Ciascun imprenditore del settore industriale che occupi più di cinque dipendenti è tenuto ad assicurarsi contro il rischio di cui al primo comma, presso la cassa integrazione guadagni istituita presso

l'Istituto nazionale della previdenza sociale. L'assicurazione obbligatoria copre tre quarti dell'importo di cui al primo comma, per un periodo complessivo massimo di duecentosessanta giorni lavorativi nell'arco di due anni, sotto condizione che il singolo rapporto di lavoro abbia avuto durata non inferiore a due anni e che al termine della sospensione il lavoro riprenda effettivamente per almeno due mesi o per il minor periodo corrispondente alla durata della sospensione. Le condizioni di assicurazione e la determinazione del premio sono disciplinate dalla legge. Il premio è determinato in modo da garantire l'equilibrio di bilancio della cassa integrazione guadagni nel medio termine e, in riferimento alla singola impresa, tenendo conto dell'entità delle sospensioni da essa disposte in precedenza. La legge determina, altresì, le condizioni di assicurazione e la determinazione del premio per il settore dell'edilizia. I contratti collettivi nazionali con efficacia generale a norma dell'articolo 2071 possono estendere l'obbligo di assicurazione a settori diversi da quello industriale.

Nelle situazioni di crisi dichiarata con legge, nel rispetto dell'ordinamento dell'Unione europea in materia di aiuti di Stato, alle aziende assicurate presso la cassa integrazione guadagni appartenenti a settori in crisi, che sospendano dal lavoro propri dipendenti per difficoltà derivanti dalla crisi stessa o per ristrutturazione aziendale è rimborsato dall'Istituto nazionale della previdenza sociale un importo corrispondente a sette ottavi di quanto erogato ai dipendenti stessi per il periodo massimo di un anno nel caso di protrazione della sospensione oltre il limite di cui al quarto comma. L'importo deve essere restituito se dopo la cessazione della sospensione il lavoro non riprende per la durata di almeno due mesi.

ART. 2117. — (*Recesso del prestatore di lavoro*). — Il prestatore di lavoro a tempo indeterminato può rassegnare le dimissioni dandone preavviso alla controparte nel termine previsto dal contratto.

Il prestatore di lavoro che rassegni le dimissioni per colpa grave del datore di lavoro o committente non è tenuto al preavviso. Quando il contratto sia a termine, egli ha diritto in tal caso al risarcimento in relazione al mancato reddito e al danno professionale derivante dalla cessazione anticipata del rapporto. Quando il contratto sia a tempo indeterminato, egli ha diritto al trattamento stabilito dall'articolo 2119 in caso di licenziamento per motivi non disciplinari. Grava sul datore di lavoro l'onere della prova dell'adempimento degli obblighi retributivi e contributivi; grava sul lavoratore l'onere della prova dell'inadempimento degli altri obblighi contrattuali o del diverso motivo delle dimissioni in tronco.

Sono vietate la detenzione e la conservazione da parte del datore di lavoro, in costanza di rapporto, di un documento sottoscritto da un lavoratore dipendente, contenente una dichiarazione di recesso unilaterale o consensuale dal rapporto con data in bianco. Il trasgressore è punito con l'ammenda da euro 5.000 a euro 20.000, salvo che il fatto costituisca fase attuativa di reato più grave, giunto a compimento.

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

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

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

ART. 2118. — (*Recesso del datore di lavoro o committente*). — Il recesso del datore di lavoro o committente deve essere comunicato al lavoratore in forma scritta.

Decorso il periodo di prova, il datore di lavoro o committente può legittimamente recedere dal rapporto di lavoro:

a) per una mancanza grave del lavoratore, mediante licenziamento disciplinare in tronco o con il preavviso previsto dal contratto collettivo o individuale;

b) per motivi economici, tecnici od organizzativi, mediante l'atto di recesso disciplinato dall'articolo 2119.

Il licenziamento può essere impugnato dal lavoratore per difetto della forma scritta, perché determinato da motivo discriminatorio ovvero quando esso sia stato irrogato con motivazione di natura disciplinare, per difetto di giustificazione o mancato rispetto del procedimento di cui all'articolo 2106. L'impugnazione del licenziamento deve in ogni caso avvenire in forma scritta entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al primo comma o, nel caso di difetto di forma scritta, dalla cessazione di fatto del rapporto per iniziativa del datore di lavoro o committente e, salvo accordo tra le parti, deve essere seguita entro centoventi giorni da impugnazione giudiziale.

Nel caso del licenziamento disciplinare, fermo quanto disposto dall'articolo 2106, grava sul datore di lavoro o committente l'onere della prova circa la mancanza grave imputata al lavoratore. Quando il licenziamento disciplinare sia viziato da difetto procedurale o da difetto di giustificazione, il giudice, valutate le circostanze, la natura del vizio e il comportamento delle parti, condanna il datore di lavoro o committente al risarcimento del danno nei confronti del lavoratore, alla

ricostituzione del rapporto di lavoro o a entrambe le sanzioni. Quando non vi sia condanna alla reintegrazione, il risarcimento del danno non può essere inferiore a cinque mensilità più una per ciascun anno di anzianità di servizio. Quando il risarcimento si accompagna alla reintegrazione, esso non può essere superiore all'importo della retribuzione perduta dal lavoratore nel periodo tra il licenziamento e la reintegrazione, dedotti i redditi di lavoro di altra fonte. Quando il risarcimento non si accompagna alla reintegrazione, esso deve comprendere il mancato preavviso contrattuale.

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

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

Nelle unità produttive autonome di dimensioni inferiori a sedici dipendenti, appartenenti ad aziende di dimensioni complessive inferiori a sessantuno dipendenti, i limiti del risarcimento di cui al quarto comma sono ridotti della metà.

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

ART. 2119. — (*Licenziamento per motivo economico, tecnico od organizzativo*). — Quando non sia stato stipulato il patto di prova o il relativo termine sia scaduto, il licenziamento non disciplinare deve essere

comunicato al lavoratore dipendente con espressa menzione del motivo economico o comunque attinente alle esigenze aziendali. 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, computando nell'anzianità anche gli eventuali rapporti a termine che abbiano preceduto quello a tempo indeterminato. Dal momento della comunicazione del preavviso, il lavoratore ha la facoltà di optare per la cessazione immediata del rapporto, con conseguente godimento della corrispondente indennità sostitutiva, ovvero la facoltà di optare per la prosecuzione della prestazione lavorativa in azienda, nelle condizioni precedenti alla comunicazione del licenziamento, salvo che l'azienda o il reparto abbia cessato del tutto l'attività. 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.

All'atto della cessazione del rapporto conseguente a licenziamento non disciplinare, al prestatore che abbia superato il periodo di prova è dovuta dal datore di lavoro, in aggiunta a quanto è oggetto del contratto di ricollocazione di cui all'articolo 2120, un'indennità pari a tanti dodicesimi della retribuzione lorda complessivamente goduta nell'ultimo anno di lavoro quanti sono gli anni compiuti di anzianità di servizio in azienda, computando anche gli eventuali contratti a termine tra le stesse parti che abbiano preceduto quello a tempo indeterminato, diminuita della retribuzione corrispondente al preavviso spettante al prestatore stesso a norma del primo comma.

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.

L'indennità di licenziamento di cui al secondo comma e il termine di preavviso

minimo di cui al primo comma sono ridotti della metà nei rapporti di lavoro di cui siano titolari datori di lavoro delle organizzazioni o delle unità produttive di cui al sesto comma dell'articolo 2118.

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

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

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

Ferma restando l'applicazione della disciplina vigente dell'Unione europea, il datore di lavoro che occupi più di quindici dipendenti nell'ambito della stessa provincia, quando il numero dei licenziamenti per motivi economici od organizzativi sia superiore a quattro nell'arco di centoventi giorni, è tenuto ad applicare la procedura di informazione ed esame congiunto preventivo in sede sindacale e amministrativa prevista dalle direttive comunitarie. Gli avvisi e le informazioni in funzione dell'esame congiunto in sede sindacale devono essere comunicati alle rappresentanze sindacali aziendali e alle rispettive organizzazioni sindacali territoriali; gli avvisi e le informazioni in funzione dell'esame congiunto in sede amministrativa devono essere comunicati alla direzione

provinciale per l'impiego competente ovvero, quando il licenziamento riguardi unità produttive situate in diverse province della stessa regione, alla direzione regionale per l'impiego; negli altri casi devono essere comunicati alla direzione centrale per l'impiego.

ART. 2120. — (*Assistenza nel mercato del lavoro al lavoratore licenziato*). — Tra il datore di lavoro o committente che occupi più di quindici dipendenti nella stessa unità produttiva o, comunque, più di sessanta complessivamente e il lavoratore che abbia compiuto il secondo anno di anzianità di servizio, computando anche gli eventuali rapporti a termine o di lavoro temporaneo tramite agenzia che abbiano preceduto quello a tempo indeterminato, quando il lavoratore stesso abbia perso il posto in conseguenza di un licenziamento non disciplinare, ovvero di un licenziamento disciplinare di cui sia stata accertata l'illegittimità in sede giudiziale cautelare o di merito e al quale non abbia fatto seguito la reintegrazione, si instaura un rapporto denominato contratto di ricollocazione, che prevede:

a) l'erogazione a cura e a spese del datore di lavoro o committente, per la parte non coperta da programmi statali o regionali, anche mediante un'agenzia terza, di un trattamento complementare per il periodo di disoccupazione effettiva e involontaria, tale che il trattamento complessivo ammonti all'80 per cento dell'ultima retribuzione per il primo anno, essendo la retribuzione di riferimento soggetta al limite massimo di euro 40.000 annui; qualora lo stato di disoccupazione effettiva e involontaria si protragga oltre il primo anno, l'ammontare complessivo del trattamento garantito al lavoratore si riduce al 70 per cento per il secondo; il trattamento è condizionato all'assolvimento da parte del lavoratore degli obblighi di cui alle lettere *d)* ed *e)*; la durata minima del trattamento di disoccupazione che deve essere garantita al lavoratore in stato di disoccupazione effettiva e involontaria è pari alla durata del rapporto di

lavoro che lo ha preceduto, dedotto il primo biennio, con il limite di due anni;

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

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'organismo deputato all'erogazione del trattamento di cui alle lettere *b)* e *c)* per le iniziative da esso predisposte, secondo un orario settimanale corrispondente all'orario di lavoro praticato prima del licenziamento;

e) l'assoggettamento dell'attività svolta dal lavoratore nella ricerca della nuova occupazione alle direttive e al controllo dell'organismo deputato all'erogazione del trattamento;

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

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

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

L'impresa o l'agenzia deputata all'erogazione del trattamento di cui al primo comma può recedere dal contratto di ricollocazione soltanto quando sia cessato lo stato di disoccupazione effettiva e in-

volontaria del lavoratore, ovvero il lavoratore abbia rifiutato senza giustificato motivo un'opportunità di lavoro o un'iniziativa di formazione o riqualificazione professionale che gli siano state offerte a condizioni appropriate, secondo le circostanze, o comunque abbia commesso un grave inadempimento degli obblighi di cui alle lettere *d)* ed *e)* del primo comma.

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

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

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

ART. 2121. — (*Accantonamento per trattamento di fine rapporto o previdenza complementare*). — Ogni lavoratore dipendente ha diritto all'accantonamento annuo, a carico del datore di lavoro o committente, di un importo pari alla retribuzione imponibile a fini previdenziali dovuta per l'anno stesso, divisa per 13,5.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, la retribuzione annua, ai fini dell'accantonamento di cui al primo comma, comprende tutte le somme e l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, con esclusione di quanto è corri-

sposto come indennità di trasferta o di rimborso spese a pie' di lista.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui agli articoli 2110, 2111 o 2116, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Al lavoratore è consentita la scelta, all'atto della costituzione del rapporto, circa la destinazione totale o parziale dell'accantonamento a un programma di previdenza complementare, secondo la disciplina vigente in materia, oppure a un trattamento di fine rapporto gestito direttamente dal datore di lavoro o committente. Quando il lavoratore abbia optato per la destinazione dell'accantonamento al trattamento di fine rapporto, deve essergli consentita la facoltà di opzione per la destinazione totale o parziale a un programma di previdenza complementare anche in costanza di rapporto.

Al fondo di garanzia presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale, di cui al settimo comma dell'articolo 2120, compete di surrogarsi al datore di lavoro o committente, in caso di insolvenza, nel pagamento ai lavoratori dipendenti delle ultime tre mensilità di retribuzione e dell'accantonamento di cui al primo comma.

ART. 2122. — (*Indennità in caso di morte*). — In caso di morte del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 2121 e l'indennità di preavviso prevista dal primo comma dell'articolo 2119 devono essere corrisposti, divisi in parti uguali, al coniuge e ai figli; un terzo della somma complessiva è riservato ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, se vivevano a carico del lavoratore.

In mancanza delle persone di cui al primo comma, i cespiti ivi indicati sono attribuiti secondo le norme della successione legittima.

Qualora il lavoratore deceduto avesse optato per la destinazione dell'accantonamento di cui all'articolo 2121 a un pro-

gramma di previdenza complementare, si applica quanto previsto in tale programma.

ART. 2123. — (*Lavoro a domicilio e telelavoro*). — Quando il contratto lasci al prestatore piena libertà circa il luogo e il tempo di svolgimento della prestazione lavorativa, non si applicano gli articoli 2102, 2107, 2108 e 2109. L'articolo 2010 si applica solo in riferimento alle infermità che determinino impedimento al lavoro per più di quindici giorni di calendario.

Quando il contratto di cui al primo comma abbia per oggetto l'esecuzione di prestazioni di natura manifatturiera, il datore di lavoro o committente è obbligato a farne espressa annotazione nel libro-paga. È vietata l'utilizzazione di sostanze nocive o pericolose.

Quando il contratto vincoli il prestatore dipendente allo svolgimento della prestazione in collegamento telematico con l'azienda o con altri collaboratori in orari prestabiliti, si applicano gli articoli 2107, 2108, 2109 e 2010. Quando il contratto abbia per oggetto una prestazione di lavoro subordinato, il datore di lavoro ha la facoltà di scelta dei programmi informatici mediante i quali la prestazione deve essere svolta.

ART. 2124. — (*Distacco del lavoratore*). — Nel rispetto di quanto disposto dagli articoli 2102 e 2103, il datore di lavoro può comandare il prestatore subordinato presso un'azienda di cui sia titolare un soggetto diverso, per un periodo determinato o determinabile con riferimento a un evento futuro e certo. In tal caso egli risponde in solido con il titolare dell'azienda fruitrice della prestazione lavorativa di tutti i diritti che maturino in capo al lavoratore durante il periodo di distacco.

Ferma restando l'applicazione della vigente disciplina dell'Unione europea, quando il datore di lavoro distaccante sia titolare di un'azienda o agenzia di lavoro temporaneo dislocata in uno Stato membro dell'Unione europea diverso dall'Italia e il lavoratore sia inviato a svolgere la

propria prestazione in un'azienda situata in Italia per un periodo superiore a otto giorni di calendario, questi ha diritto a un trattamento non inferiore rispetto a quello cui hanno diritto gli altri lavoratori impiegati nell'azienda. Egli può far valere i propri diritti nascenti dalla prestazione svolta in Italia davanti al giudice del lavoro italiano.

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

ART. 2125. — (*Patto di non concorrenza*). — Il patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del lavoratore dipendente per il tempo successivo alla cessazione del contratto è nullo se non risulta da atto scritto, se non è pattuito a favore del lavoratore un corrispettivo commisurato al sacrificio professionale prevedibile come conseguenza della pattuizione o se il vincolo non è contenuto entro limiti determinati di oggetto e di tempo. La durata del vincolo non può superare tre anni.

ART. 2126. — (*Prestazione di fatto con violazione di legge*). — La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa.

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

ART. 2127. — (*Somministrazione di lavoro. Somministrazione irregolare o fraudolenta*). — Il contratto di somministrazione di lavoro è quello in forza del quale un soggetto svolgente in forma imprenditoriale attività di mediazione nel mercato del lavoro si obbliga, dietro corrispettivo, a fornire prestazioni di manodopera, a tempo determinato o indeterminato, a un soggetto utilizzatore.

L'attività di somministrazione di lavoro è consentita soltanto ai soggetti iscritti all'apposito elenco presso il Ministero del

lavoro e delle politiche sociali, di cui all'articolo 2093.

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

a) per sostituzione di lavoratori in sciopero;

b) in favore di aziende presso le quali siano in atto sospensioni con ricorso alla cassa integrazione guadagni di lavoratori svolgenti mansioni simili a quelle oggetto di somministrazione;

c) in favore di aziende nelle quali siano stati effettuati licenziamenti collettivi entro i sei mesi precedenti.

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

a) gli elementi della retribuzione effettivamente collegati alla produttività o redditività dell'azienda e i programmi di previdenza complementare;

b) i servizi sociali per la fruizione dei quali sia prevista la necessità di iscrizione a determinate associazioni o cooperative, riservata ai dipendenti stabili dell'azienda utilizzatrice.

Nel caso in cui il lavoratore sia assunto a tempo indeterminato, nel contratto è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore alla misura prevista, o aggiornata periodicamente con legge. La misura è proporzio-

nalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

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

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

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

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

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

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

civile e amministrativa in capo all'utilizzatore.

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

ART. 2128. — (*Appalto dipendente e appalto interno*). — Ferma restando l'azione di cui dispongono in ogni caso i dipendenti dell'appaltatore nei confronti del committente a norma dell'articolo 1676, quando l'appaltatore di un servizio a carattere continuativo operi in condizione di dipendenza economica da un'azienda committente, come definita nel secondo comma, il titolare di quest'ultima è responsabile in solido con l'appaltatore per tutti i suoi obblighi retributivi nei confronti dei dipendenti che non siano utilizzati esclusivamente in servizi svolti in favore di terzi, nonché per tutti i suoi obblighi contributivi nei confronti dell'istituto previdenziale competente e per il versamento all'erario delle ritenute fiscali sulle stesse retribuzioni. Il presente comma si applica nel caso in cui il servizio a carattere continuativo oggetto dell'appalto sia eseguito all'interno dello stabilimento o degli uffici dell'impresa committente, in riferimento ai rapporti di lavoro inerenti all'esecuzione del servizio stesso. Il presente comma non si applica al committente persona fisica che non conferisca l'appalto in funzione dell'esercizio di un'attività professionale o imprenditoriale.

La condizione di dipendenza economica di cui al primo comma è quella dell'imprenditore che nell'ultimo semestre abbia tratto più di tre quarti del proprio fatturato dai rapporti di appalto con una sola azienda committente. L'appaltatore è tenuto a fornire al committente, dietro sua richiesta, l'ultimo bilancio e la documentazione concernente l'andamento del proprio fatturato, nonché il bilancio e la documentazione dell'andamento del fatturato dei propri subappaltatori.

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

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

Le disposizioni del presente articolo si applicano anche ai contratti di trasporto che si svolgano nelle condizioni di cui al primo comma.

ART. 2129. — (*Rapporto di lavoro alle dipendenze di amministrazioni pubbliche*). — Le disposizioni di questa sezione si applicano ai prestatori di lavoro dipendenti da amministrazioni pubbliche, salvo che il rapporto sia diversamente regolato dalla legge.

Sezione IV

DISCIPLINA SPECIALE DEI RAPPORTI DI LAVORO E DI FORMAZIONE

ART. 2130. — (*Apprendistato*). — Il contratto di apprendistato è il contratto di lavoro subordinato a termine in forza del quale una persona di età non superiore a ventinove anni si obbliga alla prestazione lavorativa di cui all'articolo 2094 nei confronti del titolare di un'azienda, il quale a sua volta si obbliga, oltre che alla retribuzione, alla prestazione di formazione e addestramento alle mansioni specifiche, in funzione del conseguimento da parte del prestatore di una determinata qualifica professionale o dell'effettuazione da parte sua di un percorso di alta formazione.

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e contenere l'indicazione precisa del programma di formazione, nonché della sua durata.

Al termine del programma di formazione il datore di lavoro è tenuto a co-

municare al dipendente in forma scritta l'esito del programma stesso.

Nel corso del rapporto, ciascuna delle parti può recedere a norma degli articoli 2117, 2118 e 2119. Se il rapporto prosegue tra le parti oltre il termine inizialmente previsto, il lavoratore ha diritto all'inquadramento corrispondente alla qualifica prevista nel contratto di apprendistato, salvo che il programma di formazione abbia dato esito negativo.

Il programma di formazione oggetto del contratto di apprendistato può essere mirato:

a) al conseguimento da parte del lavoratore di una qualifica professionale;

b) a un percorso di alta formazione, con o senza conseguimento da parte del lavoratore di un diploma di istruzione superiore.

L'apprendista deve essere affiancato da un lavoratore qualificato o specializzato operante stabilmente nell'azienda, cui compete la funzione di *tutor*. Il numero degli apprendisti non può superare quello dei lavoratori qualificati o specializzati operanti nell'azienda. Nell'impresa artigiana limiti diversi possono essere stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Alla determinazione della durata minima e massima del periodo di apprendistato e alla regolamentazione del suo contenuto formativo provvedono le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, d'intesa con i Ministeri competenti e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il termine può essere concordemente prorogato di un numero di giorni corrispondente al numero di giorni di sospensione della prestazione di lavoro per effetto di malattia o infortunio, ovvero per congedo matrimoniale, per servizio militare o per sospensione a norma dell'articolo 2116. All'apprendista deve essere consentito di frequentare i corsi di formazione professionale previsti nel programma e devono essere assegnate in

prevalenza mansioni attinenti al programma stesso.

Quando il trattamento economico dell'apprendista non sia disciplinato da un contratto collettivo, esso è determinato tenendosi conto del minor rendimento dell'apprendista e dei costi aziendali per la formazione e l'addestramento. È vietato applicare sistemi di retribuzione a cottimo.

ART. 2131. — (*Stage di formazione e orientamento in azienda. Borse-lavoro*). — Durante il periodo di frequenza di corsi di istruzione secondaria di secondo grado o universitaria, nonché entro un anno dal conseguimento del diploma relativo a tali corsi, il giovane può stipulare con l'istituto scolastico o universitario, ovvero con il centro di formazione professionale, e con il titolare dell'azienda o dello studio professionale il contratto di *stage* finalizzato all'orientamento e alla formazione professionali.

Il contratto di *stage* impegna il titolare dell'azienda ad accogliere il giovane assegnandogli una o più mansioni coerenti con la finalità di orientamento e di formazione indicate nel contratto stesso, in affiancamento a un lavoratore qualificato o specializzato operante stabilmente nell'azienda, cui compete la funzione di *tutor* aziendale; impegna il giovane a svolgere il lavoro assegnatogli secondo le direttive ricevute e con la diligenza esigibile, tenuto conto del suo difetto di esperienza professionale; impegna l'istituto scolastico o universitario, o il centro di formazione professionale, a farsi carico dell'assicurazione antinfortunistica, salvo che se ne faccia carico l'azienda, e ad affidare a un docente o istruttore la funzione di controllo circa l'effettività del contenuto formativo dello *stage* e dell'assistenza al giovane nell'inserimento in azienda.

Il contratto di *stage* non può durare più di tre mesi, quando ha per oggetto l'esperienza di mansioni prevalentemente manuali o meramente esecutive; non può durare più di sei mesi quando ha per oggetto l'esperienza di mansioni di concetto. Il contratto è rinnovabile o proro-

gabile soltanto nel rispetto di tali limiti di durata complessiva.

Il contratto di *stage* può essere altresì stipulato da una persona portatrice di menomazione fisica, psichica o sensoriale, ovvero in condizione sociale disagiata, assistita da un centro di riabilitazione per disabili o di assistenza sociale, in funzione del suo inserimento nel settore produttivo. In tal caso, fino a che dura la menomazione o la condizione sociale disagiata, non si applica il divieto di proroga o rinnovo del contratto.

Il contratto di *stage* può prevedere che non sia corrisposta allo stagista alcuna retribuzione solo quando la sua durata sia pari o inferiore a due mesi, o esso sia inserito in un programma di alternanza scuola-lavoro. Negli altri casi deve essere corrisposta allo stagista una retribuzione non inferiore al 40 per cento del minimo di cui all'articolo 2092. Tale retribuzione è esente da contribuzione previdenziale. Alla stipulazione del contratto può partecipare anche un soggetto terzo, il quale si impegna a corrispondere all'impresa, in tutto o in parte, il costo della retribuzione dello stagista.

Dell'attivazione dello *stage*, della sua durata, del suo oggetto e del trattamento previsto per lo stagista il titolare dell'azienda o dello studio professionale deve dare comunicazione all'ispettorato provinciale del lavoro entro il giorno precedente all'inizio del rapporto. L'omissione è sanzionata con un'ammenda di euro 50 per ciascun giorno di ritardo.

Lo *stage* protratto oltre il termine di cui ai commi terzo o quarto è considerato come contratto di apprendistato di cui all'articolo 2130. Lo *stage* attivato senza la nomina e l'assistenza effettiva del *tutor* aziendale e del *tutor* scolastico o universitario di cui al secondo comma è considerato come rapporto di lavoro di cui all'articolo 2094.

Il titolare dell'azienda è obbligato a trasmettere all'ispettorato provinciale del lavoro e a pubblicare sul sito *internet* dell'azienda stessa una breve relazione, cui ciascuno stagista è tenuto, circa lo svolgi-

mento dello *stage*, il trattamento ricevuto e il profitto che ne ha tratto.

Sezione V

DISCIPLINA DELLE COLLABORAZIONI DI PUBBLICA UTILITÀ

ART. 2132. — (*Contratto di collaborazione di pubblica utilità*). — Il contratto di collaborazione di pubblica utilità è quello con cui un'amministrazione regionale o locale ingaggia una persona al fine di utilizzarne o fornirne a terzi le prestazioni, nei limiti della sua disponibilità, per servizi di utilità pubblica, o per servizi alla famiglia e alla persona, obbligandosi a retribuire le prestazioni stesse.

Con il contratto di cui al primo comma possono essere ingaggiati come collaboratori:

a) persone che godano di una pensione di anzianità o di vecchiaia o che, comunque, abbiano compiuto il cinquantacinquesimo anno di età;

b) persone di età inferiore a ventinove anni, iscritte a scuole secondarie di secondo grado o a corsi universitari;

c) genitori di bambini di età inferiore a quattro anni, per servizi di accudimento a bambini di altre famiglie;

d) persone delle quali sia stata certificata dalla commissione di garanzia di cui all'articolo 2134 la situazione di difficoltà di occupazione.

L'ente organizzatore del servizio cura, ove necessario, l'addestramento specifico dei collaboratori, ne verifica l'idoneità e l'affidabilità al servizio e li avvia, dietro rimborso di una quota prestabilita del costo:

a) presso persone anziane, inferme, o disabili non autosufficienti, per l'approvvigionamento dei beni di consumo necessari per la vita quotidiana, per la pulizia o la manutenzione ordinaria dell'abitazione, per l'addestramento all'uso degli strumenti informatici e della rete, per la

lettura a persone non vedenti o per altri servizi analoghi che non richiedano elevata professionalità e non comportino rischi rilevanti né per chi li svolge né per chi li riceve;

b) presso persone singole o famiglie per lavori domestici, per l'accudimento diurno o notturno di bambini, per servizi di insegnamento complementare o per l'esecuzione di lavori di manutenzione ordinaria;

c) presso istituti scolastici o associazioni di genitori di studenti, per la sorveglianza all'entrata e all'uscita dalle scuole, per lavori di manutenzione ordinaria e per altri servizi utili per il loro migliore funzionamento;

d) presso amministrazioni comunali per la manutenzione del verde pubblico, di parchi e di giardini;

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

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

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

Il contratto può essere stipulato a tempo indeterminato o a termine. Se è stipulato a tempo indeterminato, ciascuna

delle parti può recederne in qualsiasi momento, anche senza preavviso.

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

ART. 2133. — (*Contratto di fornitura di servizi di pubblica utilità*). — Il contratto con il quale la persona o l'ente interessato a un servizio di cui al terzo comma dell'articolo 2132 pattuisce la fornitura con l'ente organizzatore deve essere stipulato in forma scritta e indicare l'entità e le modalità di riscossione del corrispettivo da parte dell'ente organizzatore, nonché le generalità del collaboratore.

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

ART. 2134. — (*Commissione di garanzia per le collaborazioni di pubblica utilità*). — L'ente organizzatore istituisce una commissione composta in tre parti uguali da rappresentanti propri e da rappresentanti delle associazioni sindacali e imprenditoriali maggiormente rappresentative nel territorio dell'ente stesso, per il controllo circa l'utilizzazione corretta dei contratti di cui agli articoli 2132 e 2133.

L'ente organizzatore è tenuto a fornire alla commissione di cui al primo comma i contratti di cui agli articoli 2132 e 2133 stipulati e tutte le informazioni di cui dispone in materia. La commissione ha accesso ai luoghi dove i servizi oggetto dei contratti stessi sono svolti e può svolgere indagini, direttamente o per il tramite dell'ispettorato del lavoro ».

ART. 2.

1. L'articolo 2222 del codice civile è sostituito dal seguente:

« ART. 2222. — (*Contratto di lavoro autonomo*). — È lavoratore autonomo chi si sia obbligato, verso un corrispettivo, a compiere un'opera o un servizio, ovvero a svolgere continuativamente un'attività, con lavoro personale prevalentemente proprio, non soggetto al potere direttivo del creditore.

Al rapporto di lavoro autonomo non economicamente dipendente a norma dell'articolo 2094, secondo comma, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto stesso sia diversamente disciplinato nel libro quarto ».

ART. 3.

1. Al titolo IV del libro quinto del codice civile sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) il capo I è abrogato;
- b) il capo II è sostituito dal seguente:

« CAPO II

DEL LAVORO DOMESTICO

ART. 2239. — (*Nozione e disciplina applicabile*). — Ai fini della disciplina contenuta in questo titolo, si intende per lavoro domestico la prestazione non occasionale di lavoro personale svolta per una persona fisica o una famiglia presso l'abitazione della stessa, a tempo pieno o a tempo parziale, con o senza convivenza del prestatore con il datore di lavoro, per servizi di pulizia, cucina, assistenza personale, puericultura, compagnia, guida di autovettura, giardinaggio, organizzazione delle attività domestiche o altri servizi necessari per il funzionamento della casa e della vita familiare.

Al lavoro domestico si applica la disciplina comune a tutti i rapporti di lavoro, contenuta nella sezione II del titolo II del

capo I. Si applicano inoltre gli articoli 2099, 2100, 2101, 2104, 2105, 2106, 2109, 2110, salvo quanto disposto dall'articolo 2242, 2111, commi secondo, terzo e quarto, 2113, 2114, 2115, 2117, 2121 e 2122, nonché la disciplina contenuta nel presente titolo.

ART. 2240. — (*Assunzione e periodo di prova*). — L'assunzione del collaboratore domestico si intende a tempo indeterminato quando non sia stato pattuito un termine in forma scritta. Si intende inoltre che il rapporto abbia inizio con un periodo di prova della durata di un mese, salva diversa pattuizione tra le parti, che non può comunque prevedere una durata della prova superiore a due mesi.

ART. 2241. — (*Orario di lavoro, riposi e ferie*). — Salva la pattuizione di un orario inferiore, l'orario normale di lavoro è determinato in modo che i periodi di impegno lavorativo effettivo non superino complessivamente le quarantotto ore settimanali, siano distribuiti in modo da consentire un periodo di riposo di almeno undici ore consecutive tra ciascuna prestazione giornaliera e la successiva, un giorno pieno di riposo settimanale e un'ulteriore mezza giornata di riposo infrasettimanale.

Le eventuali prestazioni notturne che si rendano occasionalmente necessarie in aggiunta all'orario di lavoro di cui al primo comma devono essere compensate con un riposo corrispondente entro il giorno seguente.

ART. 2242. — (*Malattia*). — Nel caso di infermità, il periodo di computo di cui al primo comma dell'articolo 2110 è ridotto a trenta giorni di calendario, salva diversa disciplina collettiva applicabile.

ART. 2243. — (*Recesso*). — Il recesso di ciascuna delle parti è libero, salvo l'obbligo del preavviso di cui al secondo comma.

Il termine minimo di preavviso nel caso di licenziamento è di quindici giorni. Lo stesso termine si applica anche nel caso di

dimissioni, salva diversa pattuizione individuale o collettiva applicabile.

ART. 2244. — (*Previdenza*). — La legge speciale disciplina le assicurazioni obbligatorie di cui agli articoli 2089 e 2090 per i lavoratori domestici ».

ART. 4.

1. Le disposizioni di cui alla presente legge si applicano a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello della sua data di entrata in vigore. Ai rapporti di lavoro costituiti prima della citata data di entrata in vigore non si applicano le disposizioni contenute negli articoli 2118, 2119 e 2120 del codice civile, come sostituiti dell'articolo 1 della presente legge, e continua ad applicarsi la disciplina vigente prima della medesima data in materia di licenziamenti.

ART. 5.

1. A decorrere dalla data di cui all'articolo 4, l'Istituto nazionale della previdenza sociale pone a disposizione di tutte le imprese che occupano più di cinque dipendenti un'assicurazione contro il rischio di sospensione della prestazione di cui all'articolo 2116, quarto e quinto comma del codice civile, come sostituito dall'articolo 1 della presente legge, denominata Cassa integrazione guadagni, con gestione separata, autonomia finanziaria e contribuzione variabile in relazione all'entità dell'utilizzo della provvidenza da parte di ciascuna azienda, determinata in funzione del pareggio di bilancio.

ART. 6.

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali cura la diffusione capillare e l'illustrazione, a mezzo stampa, *internet* e trasmissioni radiofoniche e televisive, delle disposizioni di cui alla presente legge.

ART. 7.

1. A decorrere dalla data di cui all'articolo 4 sono abrogati:

a) il regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473: « Limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura »;

b) il regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura di cui al regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955;

c) il regio decreto 10 settembre 1923, n. 1957: « Approvazione della tabella indicante le industrie e le lavorazioni per le quali è consentita la facoltà di superare le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali di lavoro »;

d) il regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657: « Approvazione della tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'articolo 1 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 69 »;

e) il regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, convertito dalla legge 18 marzo 1926, n. 562: « Disposizioni relative al contratto di impiego privato »;

f) la legge 22 febbraio 1934, n. 370: « Riposo domenicale e settimanale »;

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

h) il decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 12 agosto 1947, n. 869, ratificato, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 1951, n. 498: « Nuove disposizioni sulle integrazioni salariali »;

i) legge 27 maggio 1949, n. 260: « Disposizioni in materia di ricorrenze festive »;

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

m) la legge 5 gennaio 1953, n. 4: « Norme concernenti l'obbligo di corrispondere le retribuzioni ai lavoratori a mezzo di prospetti di paga »;

n) la legge 31 marzo 1954, n. 90: « Modificazioni alla legge 27 maggio 1949, n. 260, sulle ricorrenze festive »;

o) la legge 16 aprile 1954, n. 111: « Estensione delle feste infrasettimanali ai lavoratori addetti alla vigilanza, custodia e pulizia degli immobili urbani »;

p) il regolamento per l'esecuzione della disciplina legislativa sull'apprendistato di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1956, n. 1668;

q) l'articolo 119 del testo unico delle leggi recanti norme per la elezione della Camera dei deputati, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 marzo 1957, n. 361, e successive modificazioni;

r) la legge 2 aprile 1958, n. 339: « Per la tutela del rapporto di lavoro domestico »;

s) la legge 14 luglio 1959, n. 741: « Norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori »;

t) la legge 3 febbraio 1963, n. 77: « Disposizioni in favore degli operai dipendenti dalle aziende industriali dell'edilizia e affini in materia di integrazione guadagni »;

u) la legge 13 luglio 1967, n. 584: « Riconoscimento del diritto a una giornata di riposo dal lavoro al donatore di

sangue dopo il salasso per trasfusione e alla corresponsione della retribuzione »;

v) la legge 17 ottobre 1967, n. 977: « Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti »;

z) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 8 aprile 1968, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 108 del 29 aprile 1968: « Norme di attuazione della legge 13 luglio 1967, n. 584, per il riconoscimento al donatore di sangue del diritto ad una giornata di riposo e alla corresponsione della retribuzione »;

aa) la legge 5 novembre 1968, n. 1115: « Estensione, in favore dei lavoratori, degli interventi della Cassa integrazione guadagni, della gestione dell'assicurazione contro la disoccupazione e della Cassa assegni familiari e provvidenze in favore dei lavoratori anziani licenziati »;

bb) la legge 2 febbraio 1970, n. 14: « Modificazione della legge 3 febbraio 1963, n. 77, avente per oggetto disposizioni in favore degli operai dipendenti dalle aziende industriali dell'edilizia in materia di integrazione guadagni »;

cc) gli articoli da 1 a 13, 15, 16, da 30 a 34 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni;

dd) la legge 6 dicembre 1971, n. 1058: « Disposizioni speciali in materia di integrazioni salariali per gli operai dipendenti da aziende di escavazione e lavorazione di materiali lapidei »;

ee) la legge 8 agosto 1972, n. 464: « Modifiche ed integrazioni alla legge 5 novembre 1968, n. 1115, in materia di integrazione salariale e di trattamento speciale di disoccupazione »;

ff) la legge 18 dicembre 1973, n. 877: « Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio »;

gg) la legge 20 maggio 1975, n. 164: « Provvedimenti per la garanzia del salario »;

hh) il regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla

tutela delle lavoratrici madri, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026;

ii) la legge 5 marzo 1977, n. 54: « Disposizioni in materia di giorni festivi »;

ll) la legge 1° giugno 1977, n. 285: « Provvedimenti per l'occupazione giovanile »;

mm) il decreto-legge 10 giugno 1977, n. 291, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1977, n. 501: « Provvidenze in favore dei lavoratori nelle aree dei territori meridionali »;

nn) la legge 12 agosto 1977, n. 675: « Provvedimenti per il coordinamento della politica industriale, la ristrutturazione, la riconversione e lo sviluppo del settore »;

oo) il decreto-legge 30 marzo 1978, n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 26 maggio 1978, n. 215: « Norme per agevolare la mobilità dei lavoratori e norme in materia di cassa integrazione guadagni »;

pp) gli articoli 1 e 2 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e successive modificazioni;

qq) la legge 13 agosto 1980, n. 427: « Modifica della disciplina dell'integrazione salariale straordinaria relativa alle categorie operaie e impiegatizie »;

rr) l'articolo 23 della legge 23 aprile 1981, n. 155;

ss) il decreto-legge 28 maggio 1981, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 1981, n. 390: « Ulteriori interventi straordinari di integrazione salariale in favore dei lavoratori delle aree del Mezzogiorno »;

tt) la legge 27 giugno 1981, n. 331, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168: « Misure urgenti in materia di assistenza sanitaria »;

uu) la legge 29 maggio 1982, n. 297: « Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica »;

vv) gli articoli 5 e 13 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638;

zz) il decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863: « Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali »;

aaa) la legge 13 maggio 1985, n. 190: « Riconoscimento giuridico dei quadri intermedi »;

bbb) la legge 28 febbraio 1987, n. 56: « Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro »;

ccc) l'articolo 6 della legge 5 giugno 1990, n. 135;

ddd) gli articoli 124 e 125 del testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, e successive modificazioni;

eee) l'articolo 6 della legge 29 dicembre 1990, n. 407;

fff) l'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428;

ggg) l'articolo 2 del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 108, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 169;

hhh) la legge 23 luglio 1991, n. 223: « Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro »;

iii) l'articolo 16 della legge 30 dicembre 1991, n. 412;

lll) la legge 29 gennaio 1992, n. 69: « Interpretazione autentica del comma 2 dell'articolo 119 del testo unico delle leggi recanti norme per la elezione della Ca-

mera dei deputati, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 marzo 1957, n. 361, in materia di trattamento dei lavoratori investiti di funzioni presso i seggi elettorali »;

mmm) gli articoli 19 e 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

nnn) l'articolo 1 della legge 18 febbraio 1992, n. 162, e successive modificazioni;

ooo) gli articoli 4 e 8 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;

ppp) il decreto-legge 26 novembre 1993, n. 478, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 gennaio 1994, n. 56: « Proroga di trattamenti straordinari di integrazione salariale »;

qqq) l'articolo 2 della legge 28 dicembre 1995, n. 549, e successive modificazioni;

rrr) il decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608: « Disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale »;

sss) il decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135: « Disposizioni urgenti per favorire l'occupazione »;

ttt) il decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152: « Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro »;

uuu) la legge 24 giugno 1997, n. 196: « Norme in materia di promozione dell'occupazione »;

vvv) l'articolo 3 del decreto-legge 19 maggio 1997, n. 129, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 luglio 1997, n. 229, e successive modificazioni;

zzz) la legge 12 marzo 1999, n. 68: « Norme per il diritto al lavoro dei disabili »;

aaaa) l'articolo 62 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;

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

cccc) il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 72: « Attuazione della direttiva n. 96/71/CE in materia di distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi »;

dddd) la legge 8 marzo 2000, n. 53: « Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città »;

eeee) il decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181: « Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a) della legge 17 maggio 1999, n. 144 »;

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

gggg) il regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333;

hhhh) l'articolo 5 della legge 6 marzo 2001, n. 52;

iiii) gli articoli da 1 a 57, 63 e da 85 a 87 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma

dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni;

lllll) la legge 3 aprile 2001, n. 142: « Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore »;

mmmm) il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368: « Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES »;

nnnn) l'articolo 52 della legge 28 dicembre 2001, n. 448, e successive modificazioni;

oooo) gli articoli 1 e 3-*bis* del decreto-legge 11 giugno 2002, n. 108, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 luglio 2002, n. 172, e successive modificazioni;

pppp) il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276: « Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 »;

qqqq) l'articolo 3 della legge 24 dicembre 2003, n. 350, e successive modificazioni;

rrrr) l'articolo 1 del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e successive modificazioni;

ssss) l'articolo 1, comma 155, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, e successive modificazioni;

tttt) l'articolo 8 della legge 21 ottobre 2005, n. 219;

uuuu) l'articolo 1 della legge 24 febbraio 2006, n. 104;

vvvv) l'articolo 35 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, e successive modificazioni;

zzzz) l'articolo 1, commi 222, 622, da 755 a 757, 1189, 1190, 1202 e 1210 della

legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni;

aaaaa) l'articolo 2, commi da 521 a 523 e 525 della legge 24 dicembre 2007, n. 244, e successive modificazioni;

bbbbb) l'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni;

cccc) gli articoli 6 e 7 del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2008, n. 31;

dddd) gli articoli 39, commi da 1 a 9, e 40 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni;

eeee) l'articolo 19 del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e successive modificazioni;

ffff) l'articolo 17, comma 26, lettera a), del decreto-legge 1° luglio 2009 n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2009 n. 102;

gggg) gli articoli 7, 16, 23, 24, 30 e 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, e successive modificazioni;

hhhh) l'articolo 1, comma 32, della legge 13 dicembre 2010, n. 220;

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

llll) l'articolo 11 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148;

mmmm) il testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167;

nnnnn) l'articolo 22 della legge 12 novembre 2011, n. 183;

ooooo) gli articoli 1, 2 e 6-*bis* del decreto-legge 29 dicembre 2011, n. 216, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 febbraio 2012, n. 14, e successive modificazioni;

ppppp) gli articoli 18 e 22 del decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 aprile 2012, n. 35;

qqqqq) gli articoli 1 e 4, commi da 17 a 24, della legge 28 giugno 2012, n. 92, e successive modificazioni.

