

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 4546

## PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa del deputato **CAMBURSANO**

Disciplina dei rapporti di lavoro dipendente e disposizioni in materia di previdenza e di protezione sociale dei lavoratori

*Presentata il 26 luglio 2011*

ONOREVOLI COLLEGHI! — L'allarme è generale non solo in Italia. Le perdite e la mancanza di lavoro provocate dalla crisi economica nei Paesi sviluppati sono gravi per tutte le fasce della popolazione, ma colpiscono soprattutto i giovani. Non è un allarme qualunque; siamo di fronte a un'emergenza senza precedenti; a una generazione ferita.

Nel recente rapporto dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) la diagnosi sulla situazione dell'occupazione nel nostro Paese è severa, ma il capitolo dedicato ai giovani è particolarmente drammatico. La crisi ha aggravato la situazione, accentuando i dualismi del mercato del lavoro a danno dei giovani.

Un Governo che voglia veramente governare dovrebbe tener conto delle migliori esperienze straniere per trarne insegnamenti utili, rispondendo alla particolare gravità della situazione del Paese. Il

Paese non può permettersi di lasciare due milioni di giovani inattivi senza futuro, che potrebbero dare energie nuove alla nostra stanca economia.

La premessa indispensabile per qualsiasi intervento è riattivare il processo di crescita del Paese. È bene ripeterlo anche in questo caso: un Paese che non cresce non dà occupazione a nessuno, ma in primo luogo tiene fuori i nuovi arrivati, cioè i giovani. Tanto più se, come si è verificato in questi ultimi anni, la maggior parte delle risorse sono andate alle casse integrazioni guadagni (CIG) in deroga per proteggere il lavoro esistente, senza prevedere nessuna politica attiva per aumentare l'occupazione.

Su questo fronte è significativo l'esempio della Germania: per preservare il patrimonio professionale esistente essa ha adottato misure simili alla nostra CIG, ma le ha accompagnate con politiche indu-

striali e di riqualificazione lungimiranti che hanno permesso, dopo un periodo ragionevolmente breve, di reinserire imprese e lavoratori interessati nel rinnovato ciclo di crescita. Una crescita sostenuta e durevole è necessaria perché la stessa non sia *jobless* (senza lavoro) e perché porti benefici soprattutto alle aree più critiche come quelle dei giovani e delle donne. Su questo versante c'è poco da difendere e molto da cambiare, quando la struttura economica di un Paese è caratterizzata da bassa produttività, bassi salari e bassa occupazione, mentre a essere alta è solo la precarietà.

L'Italia non riprenderà a crescere se non si libererà dalla morsa del debito. Ma anche viceversa: non sarà possibile liberarsi dal debito, se non riprenderemo a crescere.

Allo stato attuale — con questa situazione delle finanze pubbliche — l'unica leva di cui disponiamo per aumentare gli investimenti produttivi e quindi aumentare la domanda di lavoro, e in particolare la domanda di buoni posti di lavoro, consiste nell'apertura del sistema agli investimenti stranieri, rispetto ai quali l'Italia è invece oggi drammaticamente chiusa. Dobbiamo chiederci perché il nostro Paese riesce ad attrarre così pochi investimenti dall'estero.

Sicuramente i difetti di funzionamento delle amministrazioni pubbliche e delle infrastrutture vogliono dire qualcosa, così come i costi dei servizi alle imprese e dell'energia, la mancanza di una cultura delle regole e della legalità.

Ma ci domandiamo: centra qualcosa il nostro diritto del lavoro? Sicuramente sì, così come centra il nostro sistema delle relazioni industriali. Gli operatori economici stranieri ci chiedono quali sono i costi che deve affrontare un'impresa nel caso in cui debba ridurre il personale o chiudere uno stabilimento.

Se noi vogliamo allineare l'Italia alla media europea per capacità di attrarre investimenti esteri non possiamo non porci questi problemi, non mettere in agenda la revisione di un sistema di regole che non ha corrispondenza in alcun altro Stato membro dell'Unione europea.

La situazione va radicalmente rovesciata, con un nuovo patto tra produttori: per far crescere insieme la produttività, i salari e l'occupazione e per ridurre la precarietà mediante un forte sistema di *flexsecurity*. Per questo dobbiamo riaffermare la vocazione industriale e manifatturiera del nostro Paese, insieme all'apertura del nostro mercato agli investimenti esteri.

L'Italia presenta un'anomalia unica consistente nella proliferazione di forme abnormi di contratti precari, false collaborazioni, partite dell'imposta sul valore aggiunto (IVA) improbabili e *stage* distorti. La grande parte di questi contratti sono forme nascoste di lavoro subordinato, utilizzate per risparmiare sul costo del lavoro, non solo dalle imprese ma anche dalla pubblica amministrazione.

Queste forme illegali vanno anzitutto combattute in quanto tali, con controlli e con sanzioni severe.

La proliferazione nel nostro ordinamento delle fattispecie legali di prestazione lavorativa (l'ISTAT ne censiva addirittura 48 dopo l'entrata in vigore della legge 14 febbraio 2003, n. 30), unita ai profondi mutamenti imposti al sistema produttivo dalle innovazioni tecnologiche e dai processi di internazionalizzazione, lungi dal favorire il dinamismo e l'efficienza del mercato del lavoro, ne ha approfondito la frammentazione e l'iniquità. Alla progressiva erosione dell'ambito del lavoro stabile tradizionale, che ormai raggiunge solo una quota residuale dei nuovi occupati, ha corrisposto la creazione di un mercato del lavoro parallelo, strutturalmente precarizzato e sottratto al sistema legale di protezione, nel quale oggi rischiano di rimanere confinate intere generazioni di lavoratori.

A rendere insostenibile il costo — sul piano economico e sociale — di questa condizione di « *apartheid* » è in primo luogo la sua drammatica iniquità generazionale: in assenza di adeguati interventi di riforma, a rimanere definitivamente « catturati » nella trappola della precarietà sarebbero soprattutto i lavoratori più gio-

vani, quelli entrati nel mercato del lavoro negli ultimi dieci-quindici anni.

Tra le questioni che si pongono in termini più immediati c'è quella dei salari. L'esistenza di una larga area di lavoro economicamente dipendente, integralmente sottratto alla contrattazione collettiva e dunque privo di parametrizzazione salariale, unita alla sostanziale rimozione, per via legislativa, dei vincoli causali ai contratti di dipendenza a tempo determinato, ha alimentato per un verso lo « spiazzamento » del lavoro stabile tradizionale e, per un altro verso, la compressione dei salari.

Una quantità crescente di lavoratori sta infatti invecchiando all'interno di schemi contrattuali che si sono trasformati in recinti e barriere invalicabili, percepiti e sofferti dalle persone come un'esclusione dalla « cittadella fortificata », in cui i diritti e le tutele dei lavoratori hanno piena cittadinanza.

Ai lavoratori precari, in particolare ai giovani, non basta rivolgersi con proposte di ordinaria manutenzione del nostro diritto del lavoro, magari accompagnate da un immediato, forte aumento dei contributi previdenziali. Bisogna puntare risolutamente al bersaglio grosso, ora, subito, perché è in gioco il destino di un'intera generazione e perché la grande recessione ci ha fatto toccare con mano l'intollerabilità etico-politica e l'inefficienza economica di un sistema di diritti e di tutele del lavoro così pesantemente discriminatorio verso la sua parte più debole. Questo è il tempo di una battaglia per l'adozione di un « diritto unico del lavoro », che possa applicarsi a tutti senza compromettere la competitività delle nostre imprese. Non si tratta di intaccare o di modificare la posizione di chi ha già un rapporto di lavoro stabile. Un Paese moderno non può accettare che metà dei lavoratori, dipendenti pubblici e privati, siano protetti dallo statuto dei lavoratori del 1970 (legge 20 maggio 1970, n. 300) mentre l'altra metà non abbiano alcuna garanzia e non può rassegnarsi alla perpetuazione di un modello iniquo. Lo statuto dei lavoratori è stato scritto in un'epoca in cui nelle

aziende non solo non c'erano ancora i *computer* e *internet*, ma non c'erano neanche le fotocopiatrici e i *fax*. Era un'epoca in cui era normale entrare in fabbrica a sedici, diciotto, venti anni di età e restarci per i successivi quaranta anni facendo lo stesso lavoro, producendo lo stesso prodotto sempre nello stesso modo e nello stesso luogo. Oggi bisogna incominciare a considerare normale che una persona nel corso della sua vita professionale si possa trovare a dover cambiare lavoro molto più frequentemente di quanto non accadesse a un giovane che si affacciava sul mercato del lavoro quaranta anni fa.

Se non affrontiamo questo problema di adeguamento della struttura delle tutele e delle protezioni a una realtà radicalmente cambiata, il *gap* tra la legislazione vigente e le esigenze effettive del tessuto produttivo non può che provocare tensioni e incongruenze che poi si traducono in *deficit* di effettività della legge, alimentando quella illegalità diffusa che già costituisce una non invidiabile caratteristica del nostro sistema.

Occorre, innanzitutto, definire la fattispecie di riferimento del diritto del lavoro, cioè la sua area di applicazione. La figura giuridica del diritto del lavoro che riteniamo più idonea a essere applicabile a tutti i lavoratori è quella della « dipendenza » e questo per due ordini di motivi. Innanzitutto perché meglio corregge gli squilibri tra le parti e poi perché i suoi elementi costitutivi sono immediatamente identificabili.

In secondo luogo occorre identificare quale sia l'ordinamento del lavoro veramente suscettibile di applicarsi in modo universale in un'area che comprende circa 18 milioni e mezzo di lavoratori dipendenti italiani.

Davvero noi riteniamo che il nostro sistema reggerebbe a un'estensione dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori a tutta quest'area?

Purtroppo, sia a sinistra che a destra dello schieramento politico, mancano una buona rappresentazione della realtà e una diagnosi della malattia. Il nostro diritto del lavoro nella sua configurazione piena oggi

si applica soltanto a circa una metà di quei 18 milioni di lavoratori in posizione di dipendenza sostanziale dall'azienda per cui lavorano. Per l'altra metà il diritto del lavoro è applicato o in forma molto attenuata — con delle limitazioni significative, per esempio nelle piccole imprese fino a quindici dipendenti, o nel caso delle collaborazioni autonome continuative e dei lavoratori a progetto — oppure non si applica affatto, come nel caso delle partite dell'IVA fasulle.

Oggi di fatto i datori di lavoro possono scegliere se applicare o no il diritto del lavoro; questo vuol dire che in una vasta zona del nostro tessuto produttivo il diritto del lavoro non c'è più.

Quindi un problema di dualismo c'è ed è un problema che i giovani in particolare vivono sulla loro pelle in modo pesantissimo in questo periodo.

La « sicurezza » e la « dignità » per il lavoratore stanno innanzitutto nel non essere in una posizione di inferiorità rispetto ad altri che fanno il suo stesso lavoro, nel non essere un lavoratore di serie B, C, o D, cioè quelli più facilmente licenziabili.

Con la presente proposta di legge non solo verrebbe meno questo dualismo di protezioni per tutti i lavoratori assunti, ma a tutti questi lavoratori sarebbero garantiti una continuità di reddito e un investimento nella loro professionalità nei momenti di passaggio dal vecchio al nuovo posto di lavoro.

La proposta di legge non prevede di non applicare l'articolo 18 dello statuto dei lavoratori a chi oggi ne ha diritto, ma di tirare una linea e di stabilire che d'ora in poi tutti i nuovi rapporti di lavoro siano regolati secondo una nuova disciplina: una disciplina che possa davvero essere applicata a tutti.

Appare oggi indispensabile promuovere anche in sede politica e parlamentare un ampio dibattito che, a partire dalle varie proposte elaborate da importanti studiosi italiani sui temi del cosiddetto « contratto unico » e del salario minimo e dai numerosi progetti di riforma già presentati alle Camere, porti all'indicazione di un nuovo

genere contrattuale, in grado di salvaguardare sia le esigenze reali di flessibilità nei processi di produzione sia le garanzie fin qui acquisite dai lavoratori, attraverso la ricollocazione della miriade di forme precarie di occupazione in un nuovo e unitario schema contrattuale.

La presente proposta di legge intende inserirsi nel solco di questo dibattito, recependo in particolare i progetti di legge in materia di contratto unico e di salario minimo già presentati ai due rami del Parlamento.

L'idea è quella di introdurre nell'ordinamento una fattispecie contrattuale che, lungi dall'incrementare la frammentazione esistente, consenta piuttosto di ricomporre in uno schema unitario le prestazioni oggi più esposte alla precarizzazione, offrendo contestualmente alle imprese quella maggiore flessibilità in entrata necessaria per scommettere con minor rischio sulle *performance* di produzione del medio periodo.

L'approccio è graduale e non impositivo. L'introduzione del nuovo regime non avviene d'imperio, ma attraverso la stipulazione di un contratto collettivo per far accedere le aziende, solo per le nuove assunzioni, al nuovo regime, prevedendo nel contempo una forte valorizzazione della bilateralità tra imprese e organizzazioni sindacali.

La proposta di legge persegue diverse finalità: promuovere una « buona occupazione » tendenzialmente più stabile; semplificare l'eccessiva proliferazione di contratti flessibili; abbinare flessibilità e tutele nell'ottica della *flexsecurity* nordeuropea; responsabilizzare pienamente le aziende e i lavoratori nella gestione dei rapporti di lavoro; parificare, con lungimiranza, le aliquote contributive delle diverse tipologie lavorative.

L'urgenza di interventi specifici e temporanei per i giovani, legati alla gravità della crisi non deve far dimenticare la presenza di fattori strutturali che nel nostro Paese appesantiscono le condizioni del lavoro in genere e quella giovanile in particolare.

Un fattore generale riguarda il costo del lavoro. L'Italia detiene la più alta dimensione del cuneo fiscale, quello fra costo del lavoro per le imprese e salario ricevuto dai lavoratori. Il peso di questo cuneo produce effetti significativi sui livelli occupazionali come confermano le ricerche economiche; e gioca ancora una volta a svantaggio dei giovani. In altri Paesi è fornita una rete di sicurezza e spesso sono previsti livelli minimi per i giovani. Il nostro Paese invece è rimasto a valori elevati (46 per cento) nonostante la piccola riduzione introdotta nel 2006.

Un altro fattore strutturale che penalizza in Italia la condizione giovanile è l'assenza di ammortizzatori sociali universali. L'importanza di questi ammortizzatori si è rivelata decisiva in tutti i Paesi, anzi, questi ne hanno rivalutato il ruolo non solo per il sostegno al reddito, ma anche come strumenti di politica attiva, per indurre i disoccupati, giovani in questo caso, a partecipare al circuito delle politiche di attivazione, con la strategia cosiddetta di « *activation/mutual obligation* » cioè dell'obbligo dei servizi per l'impiego di sostenere il reddito in caso di inattività e dei giovani di impegnarsi a ricercare e ad accettare occasioni di lavoro. Un tale obbligo è sancito anche dalla nostra legislazione, ma è scarsamente operativo; per renderlo effettivo è necessario migliorare la capacità di servizio e di assistenza dei vari attori, pubblici e privati, competenti in materia (oltre che la presenza di un mercato del lavoro funzionante).

Una riforma nel segno della *flexsecurity* non reca alcun pregiudizio ai lavoratori regolari stabili al momento della sua entrata in vigore, poiché non modifica il vecchio regime di stabilità che è ad essi applicabile.

Essa, invece, giova:

ai lavoratori destinati a entrare nel tessuto produttivo da quel momento in avanti, poiché le prospettive di sicurezza che essa offre loro (protezione contro le discriminazioni, continuità del reddito, copertura previdenziale e investimento sulla loro professionalità) in caso di licenziamento sono incomparabilmente migliori

rispetto a quelle che si offrono loro nel contesto attuale;

alle imprese, poiché il maggior costo che la riforma accolla loro con la disciplina dei licenziamenti di natura economica od organizzativa è ampiamente compensato dalla maggiore tempestività dell'aggiustamento industriale e prevedibilità del relativo costo. L'estensione dell'applicazione del diritto del lavoro a tutta l'area del lavoro in posizione di dipendenza economica avrà automaticamente l'effetto di una universalizzazione degli ammortizzatori sociali, oggi riservati soltanto al rapporto di lavoro subordinato regolare: su questa base si agevola la prospettiva della costruzione di un sistema di « reddito di cittadinanza ».

È una riforma esplicitamente raccomandata al nostro Paese dal Consiglio europeo proprio in questi giorni: « Esiste un dualismo tra lavoratori con contratti a durata indeterminata e lavoratori con una protezione limitata, se non del tutto inesistente, dal rischio di disoccupazione », per combattere il quale occorre « trovare un punto di equilibrio tra sicurezza e flessibilità ». Lo stesso Consiglio critica il carattere discrezionale della copertura assicurata dalla CIG, che « ha contribuito a mantenere il potere d'acquisto delle famiglie durante la crisi », ma « potrebbe ostacolare la mobilità occupazionale e settoriale » (raccomandazione del Consiglio sul programma nazionale di riforma 2011 e sul programma di stabilità dell'Italia 2011-2014, SEC(2011)720 del 7 giugno 2011).

Nella presente proposta di legge ci siamo attenuti a questo criterio logico fondamentale: 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; per un altro verso, le protezioni che si ritengono eccessive per questi ultimi non possono essere considerate inderogabilmente necessarie neppure per i lavoratori subordinati. 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. I parametri utilizzati per la delimitazione dell'area del lavoro dipendente assoggettato alla protezione inderogabile dettata dalla proposta di legge sono gli stessi utilizzati nel disegno di legge atto Senato n. 1481 presentato nel 2009 a prima firma del senatore Ichino, recante disposizioni per il superamento del dualismo del mercato del lavoro. Il modello a cui si ispira la presente proposta di legge è quello danese: in Danimarca il trattamento è pari al 90 per cento dell'ultima retribuzione per il primo anno successivo al licenziamento, all'80 per cento il secondo anno, al 70 per cento per il terzo e al 60 per cento per il quarto. La gestione del trattamento è affidata a un *management* responsabile dei risultati: infatti il finanziamento del trattamento complementare è posto a carico dell'impresa che licenzia, la quale ha dunque tutto l'interesse affinché il lavoratore sia ricollocato il più presto possibile. La stessa impresa è dunque incentivata anche a scegliere i servizi di assistenza intensiva più efficaci (il cui costo sarà però rimborsato dalla regione, anche con i contributi del Fondo sociale europeo).

Il nuovo regime è destinato a essere applicato: 1) a tutte le imprese e organizzazioni non imprenditoriali alle quali oggi si applica l'articolo 18 dello statuto dei lavoratori: in quest'area il costo del trattamento complementare di disoccupazione è posto interamente a carico dell'azienda che licenzia; 2) a quelle che sono al di sotto della soglia dei sedici dipendenti; in quest'area l'onere corrispondente al costo medio del trattamento complementare di disoccupazione (stimato allo 0,5 per cento del monte delle retribuzioni) è posto a carico dell'erario. Nella fase sperimentale, questo onere sarà prevedibilmente molto ridotto, perché saranno poche le piccole

imprese interessate; quando la riforma sarà a regime, il costo complessivo per l'erario è stimato in circa 500 milioni di euro l'anno: un costo che può essere pagato per il superamento del dualismo attuale tra imprese di dimensioni medio-grandi e di imprese sotto la soglia dei sedici dipendenti.

Per i collaboratori autonomi che rientrano nella definizione del « lavoro economicamente dipendente » si determina una parificazione sostanziale con il lavoro subordinato, sia sotto il profilo previdenziale, sia sotto quello della protezione della continuità del lavoro e del reddito.

La proposta di legge prevede, inoltre, una profonda riforma della CIG, con drastica riduzione del relativo contributo (che oggi è destinato per tre quarti al ripianamento del *deficit* pensionistico dell'Istituto nazionale della previdenza sociale), semplificazione delle procedure di accesso per consentirle più agevolmente alle imprese di piccole e medie dimensioni, sostituzione integrale dell'attuale filtro della cosiddetta « causa integrale » con una franchigia a carico dell'impresa, pari al 25 per cento del trattamento complessivo (20 per cento della retribuzione del lavoratore interessato).

L'articolo 1 individua la ragion d'essere della protezione della stabilità del rapporto nella posizione di « dipendenza economica » del lavoratore, definendo questa come la posizione di chi tragga più di due terzi del proprio reddito di lavoro complessivo dal rapporto con una determinata azienda, salvo che — essendo la prestazione lavorativa svolta in condizioni di autonomia — la retribuzione annua lorda superi i 50.000 euro, oppure il prestatore sia iscritto a un albo o un ordine professionale incompatibile con la posizione di lavoro dipendente.

L'articolo 2 stabilisce che per il lavoratore che si trovi nella posizione di dipendenza così definita, il contratto deve considerarsi sempre stipulato a tempo indeterminato, salvi i casi elencati.

L'articolo 3 impegna le imprese e una o più organizzazioni sindacali a istituire

un'agenzia, in forma di ente bilaterale a gestione paritetica, al fine di garantire ai lavoratori nuovi assunti, nel caso di perdita del posto, sostegno del reddito e assistenza intensiva nel mercato del lavoro secondo *standard* definiti.

L'articolo 4 prevede che l'agenzia offra al lavoratore dipendente che abbia perso il posto di lavoro in conseguenza di un licenziamento disciplinare dichiarato illegittimo in sede giudiziale cui non abbia fatto seguito la reintegrazione, la stipulazione di un contratto di ricollocazione al lavoro che preveda l'erogazione di un trattamento complementare per il periodo di disoccupazione e un servizio di assi-

stenza intensiva per la ricerca della nuova occupazione.

L'articolo 5 definisce il meccanismo di finanziamento dell'agenzia.

L'articolo 6 disciplina le modalità di recesso del rapporto di lavoro e la nuova disciplina del licenziamento disciplinare, mentre l'articolo 7 definisce il licenziamento non qualificato come disciplinare dal datore di lavoro, e non qualificato dal giudice come discriminatorio, ma dettato da motivo economico od organizzativo.

L'articolo 8 definisce il nuovo regime della contribuzione previdenziale.

L'articolo 9 individua la modalità di copertura finanziaria.

## PROPOSTA DI LEGGE

## ART. 1.

*(Definizione di lavoro dipendente).*

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

a) la retribuzione annua lorda superi i 50.000 euro; tale limite annuo è ridotto alla metà per i primi due anni di iscrizione alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335;

b) il soggetto sia iscritto a un albo o un ordine professionale incompatibile con la posizione di lavoratore dipendente.

## ART. 2.

*(Durata del rapporto di lavoro dipendente).*

1. Il contratto di collaborazione personale continuativa tra l'impresa con più di quindici dipendenti e il lavoratore in posizione di dipendenza ai sensi dell'articolo 1, indipendentemente dal carattere subordinato e autonomo della prestazione, è sempre stipulato a tempo indeterminato, salvo che nei casi seguenti:

a) assunzione di lavoratori stagionali, definiti dalla normativa vigente in materia;

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

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



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

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

### ART. 3.

*(Nuovo sistema di protezione del lavoro).*

1. Con il contratto di cui all'articolo 2:

a) le imprese si impegnano a garantire a tutti i nuovi assunti uno *standard* unico di garanzia della sicurezza in azienda e nel mercato del lavoro, inteso a conciliare il massimo possibile di flessibilità per le strutture produttive, distribuita uniformemente in tutti i comparti e segmenti del tessuto produttivo, con il massimo possibile di sicurezza e di pari opportunità per tutti i lavoratori, ai quali, se in posizione di sostanziale dipendenza dall'azienda, è assicurata l'assunzione a tempo indeterminato secondo quanto previsto dagli articoli 4, 5, 6 e 7;

b) le imprese istituiscono, per l'adempimento dell'obbligo di sicurezza di cui alla lettera a), un'agenzia in forma di ente bilaterale a gestione paritetica, di seguito denominata « agenzia », al fine di garantire ai lavoratori nuovi assunti, nel caso di perdita del posto, sostegno del reddito e assistenza intensiva nel mercato del lavoro secondo *standard* non inferiori a quelli indicati nell'articolo 4.

2. L'applicazione del nuovo sistema di protezione anche a tutti i rapporti già costituiti alle dipendenze di un'impresa può essere efficacemente disposta da un contratto aziendale sottoscritto da un'organizzazione sindacale o da una coalizione di organizzazioni sindacali che ha conseguito complessivamente più di metà dei voti espressi nelle più recenti elezioni di

rappresentanti sindacali estese alla generalità dei lavoratori dipendenti dell'impresa che ha sottoposto la pattuizione collettiva a *referendum* preventivo tra tutti i dipendenti dell'azienda e abbia ottenuto un numero di voti favorevoli complessivamente superiore alla metà dei voti espressi.

ART. 4.

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

1. Al lavoratore dipendente che ha superato il primo anno di anzianità di servizio e al quale si applica il nuovo sistema di protezione, qualora abbia perso il posto in conseguenza di un licenziamento non disciplinare o di un licenziamento disciplinare dichiarato illegittimo in sede giudiziale, cui non ha fatto seguito la reintegrazione, l'agenzia è obbligata a offrire la stipulazione di un contratto di ricollocazione al lavoro che prevede:

a) l'erogazione di un trattamento complementare per il periodo di disoccupazione effettiva e involontaria, tale che il trattamento complessivo ammonti al 90 per cento dell'ultima retribuzione per il primo anno, all'80 per cento per il secondo anno, al 70 per cento per il terzo anno e al 60 per cento per il quarto anno; 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 anno, con il limite di quattro anni;

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

c) la predisposizione di iniziative di formazione o di riqualificazione professio-

nale mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle capacità del lavoratore;

*d)* l'impegno del lavoratore a porsi a disposizione dell'agenzia per le iniziative di cui alle lettere *b)* e *c)* secondo un orario settimanale corrispondente all'orario di lavoro praticato in precedenza;

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

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

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

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

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

5. Le controversie relative all'esecuzione e alla risoluzione del contratto di ricollocazione sono di competenza del giudice del lavoro, ai sensi degli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile.

## ART. 5.

*(Finanziamento dell'agenzia).*

## 1. L'agenzia è finanziata:

a) mediante il contributo di ciascuna impresa, commisurato al costo del sostegno del reddito erogato ai dipendenti dalla stessa licenziati;

b) mediante gli eventuali contributi del Fondo sociale europeo e della regione competente.

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

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

4. È posta a carico dell'erario, ed è da questo versata all'agenzia, una contribuzione pari allo 0,5 per cento delle retribuzioni lorde dei lavoratori assoggettati al nuovo regime di protezione dipendenti da imprese o da unità produttive per le quali, data l'esigua entità dell'organico, non trova applicazione l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. La contribuzione a carico di tali imprese è corrispondentemente ridotta.

## ART. 6.

*(Disciplina generale del licenziamento).*

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

2. Il periodo di prova non può superare i sei mesi.

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

a) per una mancanza grave del lavoratore, con licenziamento disciplinare;

b) per motivi economici, tecnici od organizzativi.

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

5. Nelle organizzazioni di tendenza a carattere non imprenditoriale, di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 11 maggio 1990, n. 108, e nelle unità produttive autonome di dimensioni inferiori 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 reintegrazione nel posto di lavoro.

#### ART. 7.

*(Licenziamento per motivo economico od organizzativo).*

1. Quando non è stato stipulato il patto di prova, o il relativo termine è scaduto, il licenziamento non disciplinare deve essere comunicato al lavoratore in forma scritta, con espressa menzione del motivo economico, tecnico od organizzativo. Esso deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a un periodo pari a tanti mesi quanti sono gli anni compiuti di anzianità

di servizio del lavoratore nell'azienda, con un massimo di dodici mesi. Dal momento della comunicazione del preavviso il lavoratore ha la facoltà di optare per la cessazione immediata del rapporto, con conseguente godimento della corrispondente indennità sostitutiva, oppure la facoltà di optare per la prosecuzione della prestazione lavorativa in azienda, nelle condizioni precedenti alla comunicazione del licenziamento, salvo che l'azienda o il reparto abbia cessato del tutto l'attività. Decorsi sei mesi dalla comunicazione, il datore ha in ogni caso la facoltà di esonerare il lavoratore dalla prestazione, corrispondendogli la retribuzione corrispondente al preavviso non lavorato.

2. All'atto della cessazione del rapporto conseguente a licenziamento non disciplinare, al prestatore che ha superato il periodo di prova è dovuta dal datore di lavoro un'indennità pari a tanti dodicesimi della retribuzione lorda complessivamente goduta nell'ultimo anno di lavoro, quanti sono gli anni compiuti di anzianità di servizio in azienda, diminuita della retribuzione corrispondente al preavviso spettante al prestatore stesso, computando anche l'eventuale contratto a termine tra le stesse parti che ha preceduto quello a tempo indeterminato, diminuita della retribuzione corrispondente al preavviso spettante al prestatore stesso ai sensi del comma 1. Questi ha inoltre diritto alla stipulazione del contratto di ricollocazione di cui all'articolo 4.

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

4. L'indennità di licenziamento di cui al comma 2 e il termine di preavviso di cui al comma 1 del presente articolo si dimezzano nei rapporti di lavoro di cui sono titolari i datori di lavoro di cui al comma 5 dell'articolo 6. L'indennità di licenziamento non è dovuta nel caso di licenziamento di lavoratore che alla data della comunicazione del licenziamento ha rag-

giunto i requisiti per il pensionamento di anzianità o di vecchiaia.

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

6. Il datore di lavoro che occupa più di quindici dipendenti nell'ambito della stessa provincia, quando il numero dei licenziamenti per motivi economici od organizzativi è superiore a quattro nell'arco di centoventi giorni, è tenuto ad applicare la procedura di informazione e di esame congiunto preventivo in sede sindacale e amministrativa prevista dalla disciplina dell'Unione europea in materia. Gli avvisi e le informazioni relativi all'esame congiunto in sede sindacale devono essere comunicati alle rappresentanze sindacali aziendali e alle rispettive organizzazioni sindacali territoriali; gli avvisi e le informazioni relativi all'esame congiunto in sede amministrativa devono essere comunicati alla direzione provinciale per l'impiego competente, oppure, quando il licenziamento riguardi unità produttive dislocate in diverse province della stessa regione, alla direzione regionale o alla direzione centrale per l'impiego. Le disposizioni procedurali e quelle concernenti i criteri di scelta contenute nella legge 23 luglio 1991, n. 223, si applicano soltanto in riferimento al licenziamento di dipen-

denti dell'azienda ai quali non si applica il nuovo sistema di protezione.

ART. 8.

*(Assicurazione obbligatoria pensionistica).*

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

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

3. In deroga all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 2 febbraio 2006, n. 42, e successive modificazioni, i periodi assicurati presso la Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, possono essere totalizzati anche se di durata inferiore a tre anni.

ART. 9.

*(Copertura finanziaria).*

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

