

DISEGNO DI LEGGE n. 4546 - Camera dei Deputati
d'iniziativa dell'onorevole CAMBURSANO
Presentato alla Camera il 26 luglio 2011

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

Assegnato 13 settembre 2011: (non ancora iniziato l'esame)

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

d) l'impegno del lavoratore a porsi a disposizione dell'agenzia per le iniziative 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. Decorso 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 raggiunti 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 dipendenti 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.