



DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa dei senatori SACCONI, ALBERTINI, BERGER, CASINI, AIELLO, CHIAVAROLI, CONTE, D’ALÌ, DALLA TOR, DI GIACOMO, D’ONGHIA, Giuseppe ESPOSITO, GUALDANI, MANCUSO, MARINELLO, MASTRANGELI, MUSSOLINI, PAGANO, PANIZZA e SCAVONE

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 3 FEBBRAIO 2014

Delega per la predisposizione di uno Statuto dei lavori e disposizioni urgenti in materia di lavoro

ONOREVOLI SENATORI. - La regolazione non fa il lavoro ma lo può distruggere o, quanto meno, inibire. A un anno e mezzo dalla sua approvazione i risultati della Riforma Fornero sono sotto gli occhi di tutti: la disoccupazione segna ogni mese nuovi *record* negativi.

Le imprese ancora lamentano l'irrigidimento asfissiante delle tipologie contrattuali flessibili, a favore di quel contratto a tempo indeterminato considerato «prevalente», ma in costante diminuzione quantitativa. Le patologie di pochi, contrastabili con l'attività ispettiva, hanno dato luogo all'inibizione di molti ad avviare nuovi rapporti di lavoro o a confermarne altri alla loro scadenza.

Alcune fonti hanno sostenuto, senza argomentare, che la legge Biagi avrebbe disciplinato oltre quaranta modelli contrattuali, molta parte dei quali sarebbe stata fonte di quella precarietà dei lavori che è invece riconducibile alle incertezze dell'economia. In realtà, sono stati regolati quattro modelli di lavoro subordinato (apprendistato, tempo indeterminato e determinato, orario modulato) e due modelli di lavoro autonomo anche se coordinato con il committente (associazione in partecipazione e collaborazione a progetto). Con il buono prepagato è possibile poi regolarizzare piccoli spezzoni lavorativi altrimenti sommersi. Ed infine l'imprenditore può acquisire con fattura prestazioni lavorative da un'agenzia di somministrazione (i cui rapporti di lavoro sono di tipo subordinato) o da un professionista a partita IVA. I pochi modelli possono poi diventare milioni di contratti originali perché, opportunamente, l'imprenditore e il lavoratore si possono adattare reciprocamente.

Non sono ancora pienamente attivi i timidi interventi correttivi approvati da questo Governo la scorsa estate che già i media sono occupati da proposte di riforma del mercato del lavoro caratterizzate dalla stessa filosofia novecentesca della disastrosa legge 28 giugno 2012, n. 92: la convinzione che sia possibile ingabbiare la dinamicità del mercato del lavoro in una forma contrattuale unica, che magicamente riesca a creare nuova occupazione e a debellare la pericolosa piaga della precarietà. La giusta richiesta di semplificazione delle regole è così banalmente ridotta al vano tentativo di costruire un contratto uguale per tutte le persone, tutti i settori e tutte le attività.

È vero il contrario! Il dinamismo e pluralismo del mercato del lavoro richiede soluzioni su misura adeguate alle condizioni da regolare e nel rispetto di un nucleo inderogabile e limitato di diritti universali. I bisogni dell'impresa hanno accentuazioni diverse sulla base della dimensione, dell'appartenenza al primario, al secondario, al terziario o al quaternario, della merceologia specifica, dell'intensità di lavoro in rapporto al capitale, dell'orientamento al mercato interno o internazionale. E sono ovunque condizionati dall'incertezza del futuro, dall'impossibilità di predeterminare rigidamente gli andamenti di mercato e quindi i costi fissi in base ai quali competere, di definire schematicamente le mansioni, di adattare gli orari ai tempi e alle quantità degli ordini. Ove più, ove meno, il lavoro deve avere caratteristiche di competenza, produttività e fiducia che nel tempo si possono consumare. Non vi sono più i margini per mantenere comunque nell'impresa un lavoratore ritenuto inidoneo o in esubero tanto quanto è cercata

la fidelizzazione dei lavoratori capaci. Non si può ancora rinviare il necessario e risolutivo intervento in materia di licenziamento individuale, superando definitivamente l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

Impresa e lavoratore hanno bisogno di regole, semplici, certe, prevedibili nella loro interpretazione e nel loro costo, per essere incoraggiati a crescere, ad assumere, a rischiare.

Allo stesso tempo la grave crisi economica che stiamo vivendo ha reso quanto mai urgente per il lavoratore la formazione di competenze che lo rendano sempre occupabile, grazie *in primis* al vero contratto a tutele crescenti, ovvero l'apprendistato, che dobbiamo rendere ancor più fruibile ed efficace.

La recente degenerazione della cassa integrazione in deroga, che pure ha consentito il contenimento della crisi sociale e la sopravvivenza di molte imprese, induce ad ampliare la platea dei lavoratori assicurati obbligatoriamente contro le temporanee sospensioni dal lavoro. Così come gli stessi lavoratori autonomi, anche coordinati con il committente, su base volontaria, devono poter aderire all'assicurazione pubblica contro la disoccupazione (ASpI) secondo un particolare regime di contribuzioni e prestazioni.

Non possono sfuggire all'esigenza di modernizzazione, guardando alle migliori esperienze straniere, le politiche attive, indirizzate da un'Agenzia nazionale per il lavoro e la formazione che, d'intesa con le regioni, non sprechi i preziosi finanziamenti europei.

Lo stesso salario non può più essere uguale per tutti se vogliamo che le nostre imprese competano nel mondo. La retribuzione, per quanto garantita in una sua componente minima, deve riflettere gli obiettivi di efficienza e i risultati dell'impresa.

Adattabilità, occupabilità e semplificazione sono le parole chiave di un intervento sul mercato del lavoro che sia capace di leggere il bisogno reale di imprese e lavoratori. Adattabilità perché lavoratore e imprenditore

si devono reciprocamente adattare cercando l'incontro possibile tra i rispettivi bisogni. Occupabilità è sinonimo di sicurezza grazie all'accesso alle competenze e alle conoscenze richieste dalle imprese. Semplificazione è la necessaria condizione di un diritto del lavoro moderno perché comprensibile, sussidiario, globale. Un diritto del lavoro scritto in inglese c'è già: è quello dell'Unione europea. Esso è vincolante, incorpora i principi costituzionali e internazionali, ma dovrebbe essere recepito senza appesantimenti che ci spiazzano nell'ambito della stessa Unione.

Lo strumento per regolare tutto il resto non può più essere la rigida norma parlamentare, per definizione lenta e in ritardo, ma l'autonomia negoziale, tanto quella collettiva, quanto quella individuale se assistita e certificata.

Per questo il presente disegno di legge intende sia riproporre la delega per la redazione di un vero e proprio testo unico sul lavoro denominato «Statuto dei lavori», incentrato sull'autonomia e sulla responsabilità negoziale di sindacati e singole persone, sia sottoporre alla vostra valutazione alcune misure urgenti per incoraggiare la propensione ad assumere e dare protezione attiva ai senza lavoro.

Le soluzioni tecniche individuate vanno quindi nella direzione opposta a quella degli ultimi interventi di riforma in materia di lavoro. Il riferimento è da ricercarsi nella innovativa filosofia dell'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, qui modificato nel comma 1, che individua nei contratti di prossimità e in quelli individuali, se assistiti e certificati, lo strumento più indicato per tutelare il lavoratore e rispondere alle esigenze di dinamicità dell'impresa moderna.

L'articolo 1 elenca le finalità dell'intervento, che si compone di tre capi e 22 articoli.

L'articolo 2 delega il Governo all'adozione di uno Statuto dei lavori che identifichi il nucleo fondamentale dei diritti applicabili a tutti i rapporti di lavoro e rimetta le restanti tutele alla libera contrattazione collettiva o individuale, ove assistita e certificata.

L'articolo 3 triplica la durata del contratto a termine a causale, portandola a trentasei mesi.

L'articolo 4 rilancia l'apprendistato come fondamentale contratto di ingresso a tutela progressiva, semplificando i progetti formativi e assegnando la certificazione delle competenze acquisite alle regioni e alle associazioni di categoria, senza burocratici vincoli di omogeneità con il repertorio nazionale delle professioni e con gli *standard* dei contratti collettivi, con contestuale abrogazione delle relative disposizioni della legge Fornero. Particolarmente importante è la riforma dell'apprendistato di primo livello, ora anche contratto di istruzione e formazione, che viene reso concretamente fruibile anche per il tramite del tetto salariale imposto per legge. La denominazione delle altre tipologie di apprendistato è modificata in coerenza col nuovo «primo livello».

Gli articoli 5, 6, 7 e 8 abrogano le dannose restrizioni imposte dalla legge Fornero al contratto a progetto, al lavoro intermittente, al lavoro accessorio tramite *voucher* (esteso anche alle cosiddette «mamme di giorno») e all'associazione in partecipazione, ristabilendo la normativa previgente.

L'articolo 9 risponde all'esigenza delle imprese di necessaria e corretta valutazione dei collaboratori in ingresso, tramite l'allungamento a due anni del periodo di prova, solitamente ridotto dalla contrattazione collettiva nazionale e mero e brevissimo adempimento formale. Nello stesso periodo le parti possono concordare un percorso di riqualificazione professionale, nell'interesse del lavoratore come dell'impresa, cui corrisponde un inquadramento inferiore a quello corrispondente alle funzioni cui è preposto.

L'articolo 10 modifica il primo comma dell'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, concedendo facoltà di deroga anche alla contrattazione individuale laddove assistita e certificata.

L'articolo 11 abroga l'articolo 2103 del codice civile come riscritto dallo Statuto dei lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300, superando il divieto di demansionamento e sottoinquadramento che troppo spesso ingabbia la dinamicità dell'impresa moderna e da luogo a contenzioso.

L'articolo 12 abroga l'anacronistica norma in materia di videosorveglianza contenuta nell'articolo 4 dello stesso Statuto dei lavoratori anche allo scopo di eliminare impedimenti al telelavoro.

L'articolo 13 ristabilisce la previgente disciplina in materia di apprendimento permanente, abrogando le norme in materia contenute nella legge 28 giugno 2012, n. 92.

L'articolo 14 rende finalmente effettivo l'arbitrato volontario e alternativo al percorso giudiziale, consentendo alle parti di impegnarsi con una idonea clausola a risolvere ogni controversia tramite arbitrato.

L'articolo 15 cancella le innovazioni relative al processo del lavoro introdotte dalla legge Fornero e promuove l'utilizzo del contratto a tempo indeterminato abrogando l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, che rimane operante solo nei casi di licenziamento discriminatorio, come avviene nella maggioranza degli altri ordinamenti giuridici, prevedendo congrue forme di indennizzo del lavoratore.

L'articolo 16 ristabilisce la disciplina in materia di dimissioni, nonché di risoluzione consensuale del contratto, vigente prima della legge Fornero.

L'articolo 17 riduce il cuneo fiscale sul lavoro attraverso l'individuazione di più favorevoli soglie di detassazione del salario di produttività (6.000 euro di salario e 40.000 di reddito del lavoratore) quale viene

definito dalla contrattazione collettiva di prossimità e dai contratti individuali, nei limiti delle risorse disponibili.

L'articolo 18 sostituisce la cassa integrazione in deroga con l'adesione al sistema assicurativo per la protezione del reddito dei lavoratori da parte dei settori oggi esclusi, con il solo limite dei quindici addetti. Lo stesso articolo permette ad ogni lavoratore, anche autonomo, in aggiunta a coloro che sono obbligatoriamente iscritti, di aderire alla assicurazione pubblica contro la disoccupazione (ASpI), volontariamente versando i contributi alla relativa Gestione, secondo regimi specifici di contribuzioni e prestazioni definiti con apposito regolamento.

L'articolo 19 trasforma tutti i sussidi e i trattamenti di sostegno al reddito in dote per il datore di lavoro che assume il sussidiato o per iniziative autoimprenditoriali

dello stesso lavoratore, obbligato ad accettare la prima offerta di lavoro congrua, pena la perdita del sussidio.

Gli articoli 20 e 21 garantiscono il coordinamento dei servizi al lavoro attraverso la fusione di Isfol e Italia Lavoro in una nuova «Agenzia nazionale per il lavoro e la formazione» che concorra a predisporre l'efficientamento degli interventi di politica attiva grazie all'adozione di un piano per le politiche attive tale da garantire ad ogni persona in stato di disoccupazione un trattamento di accompagnamento alla collocazione o alla ricollocazione mediante una dote da spendersi presso i servizi competenti liberamente scelti dall'interessato e remunerati in misura prevalente a risultato.

L'articolo 22 obbliga l'invarianza finanziaria delle disposizioni contenute nella legge.

DISEGNO DI LEGGE

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.

(Finalità del provvedimento)

1. La presente legge dispone misure ed interventi urgenti per favorire l'occupazione:

a) delegando il Governo all'adozione di uno Statuto dei lavori, che identifichi il nucleo fondamentale dei diritti applicabili a tutti i rapporti di lavoro e rimetta le restanti tutele alla libera contrattazione collettiva o individuale, ove assistita e certificata;

b) abrogando alcune disposizioni introdotte dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, di riforma del mercato del lavoro ed apportando ad essa le necessarie correzioni;

c) promuovendo l'integrazione fra conoscenza teorica e saperi pratici attraverso una regolazione semplificata dell'apprendistato;

d) rendendo più conveniente il contratto di lavoro a tempo indeterminato, in termini di semplicità e certezza delle regolazione;

e) accrescendo l'efficacia delle tutele attive ai senza lavoro, attraverso una pluralità di servizi in competizione tra di loro;

f) ampliando la platea dei lavoratori iscritti all'assicurazione obbligatoria per l'integrazione del reddito;

g) estendendo ai contratti individuali, ove assistiti e certificati, la capacità di adattare la regolazione del lavoro e di definire una parte del salario, collegandola alla maggiore produttività, secondo parametri di reddito più ampi.

CAPO II
STATUTO DEI LAVORI

Art. 2.

*(Delega al Governo per l'adozione dello
Statuto dei lavori)*

1. Ai fini di riordino e revisione della disciplina delle tipologie contrattuali in cui sia dedotta attività lavorativa, in forma tipica o atipica e a prescindere dalla denominazione adottata, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi contenenti uno o più testi unici della disciplina vigente, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) identificazione di un nucleo fondamentale di diritti applicabile a tutti i rapporti di lavoro a prescindere dalla natura pubblica o privata del datore di lavoro e dalla qualificazione del contratto come autonomo, subordinato, associativo o atipico ai sensi dell'articolo 1322, secondo comma, del codice civile. Il nucleo di detti diritti deve essere conforme ai principi contenuti nella Costituzione, nonché alla dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e diritti fondamentali nel lavoro approvata dalla Conferenza internazionale del lavoro il 18 giugno 1998 e alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea;

b) libera definizione delle restanti tutele, in coerenza con le disposizioni del diritto dell'Unione europea e in relazione al tipo di prestazione e all'anzianità di servizio, in sede di contrattazione collettiva, con privilegio per quella di prossimità, ai sensi dell'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, ovvero di contrattazione individuale, ove assistita da un consulente del lavoro o da un rappresentante di organizzazione sindacale

comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale e quando certificata da una commissione di certificazione dei contratti di lavoro;

c) razionalizzazione e semplificazione del quadro legale previgente anche mediante abrogazione delle disposizioni non compatibili, o che comunque non prevedono la tutela dei diritti fondamentali di cui alla lettera a), stabilendo altresì, laddove opportuno, un nuovo regime di sanzioni civili e penali, valorizzando in particolare le sanzioni di tipo premiale e incentivante;

d) orientamento ai servizi ispettivi del lavoro affinché nella programmazione dei controlli ordinari, in assenza di specifiche denunce, si tenga conto della presenza di forme di controllo alternative quali quelle garantite da organismi bilaterali e le certificazioni operate dalle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro, preferendo la vigilanza sulle situazioni totalmente esenti da controllo sociale o verifiche preventive.

2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della giustizia, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, che si esprime entro trenta giorni dalla data di trasmissione dei relativi schemi; decorso tale termine, gli schemi dei decreti possono essere comunque adottati. Successivamente, gli schemi sono trasmessi alle Camere per l'acquisizione del parere delle competenti Commissioni parlamentari, che si esprimono entro quaranta giorni dall'assegnazione; decorso tale termine, i decreti legislativi possono essere comunque emanati.

CAPO III

MISURE ED INTERVENTI URGENTI

Art. 3.

(Contratto a termine)

1. Al fine di aumentare l'occupazione, all'articolo 1, comma 1-*bis*, lettera *a*), del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, le parole: «nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi» sono sostituite dalle seguenti: «nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a trentasei mesi».

Art. 4.

(Contratto di apprendistato)

1. Al fine di incentivare l'occupazione giovanile attraverso l'integrazione fra conoscenza teorica e saperi pratici, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge si applicano le disposizioni del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, come modificato dal presente articolo. Cessano di avere efficacia, a decorrere dalla medesima data, tutte le disposizioni incompatibili con quanto previsto dal precedente periodo.

2. Al testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dell'articolo 1, il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

a) apprendistato di primo livello o contratto per l'istruzione e formazione;

b) apprendistato di secondo livello o contratto di mestiere;

c) apprendistato di terzo livello o contratto di alta formazione e ricerca».

b) l'articolo 3 è sostituito dal seguente:

«Art. 3. - (*Apprendistato di primo livello o contratto per l'istruzione e formazione*) -
1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato per l'istruzione e formazione, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quattordici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione del diploma o della qualifica da conseguire.

2. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per l'istruzione e formazione per il conseguimento del diploma professionale quinquennale, del diploma di formazione tecnica e del diploma di maturità liceale è rimessa al Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e alle province autonome di Trento e di Bolzano per i profili di loro competenza.

3. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per l'istruzione e formazione per il conseguimento della qualifica e del diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e di Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;

b) previsione di un monte ore di formazione, esterna, anche a distanza, o interna all'azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo *standard* minimi formativi definiti ai

sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;

c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli *standard* generali fissati dalle regioni.

4. In considerazione della natura prevalentemente formativa del contratto per l'istruzione e formazione, la retribuzione dell'apprendista è pari al 35 per cento della retribuzione delle maestranze qualificate di pari livello di inquadramento contrattuale ove non dispongano diversamente eventuali contratti di prossimità.

5. Le disposizioni in materia di apprendistato a cicli stagionali trovano applicazione anche con riferimento all'apprendistato di primo livello o contratto per l'istruzione e formazione»;

c) all'articolo 4:

1) al comma 1, al primo e al secondo periodo, le parole: «di apprendistato professionalizzante o» sono soppresse;

2) al comma 3, le parole: «di tipo professionalizzante e» sono soppresse;

3) dopo il comma 3 è aggiunto il seguente:

«3-bis. L'azienda può erogare internamente anche la formazione finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali. Tale formazione sostituisce quella pubblica»;

4) nella rubrica, la parola: «professionalizzante» è sostituita dalle seguenti: «di secondo livello»;

d) all'articolo 5, nella rubrica, dopo la parola: «apprendistato» sono inserite le seguenti: «di terzo livello o contratto»;

e) all'articolo 6:

1) il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. Il contratto di apprendistato contiene lo specifico progetto formativo dell'apprendista tenuto conto degli *standard* professionali di riferimento definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria e del repertorio pubblico delle professioni di cui al comma 3. Le regioni e le provincie autonome di Trento e di Bolzano o le associazioni datoriali comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale o i consulenti del lavoro certificano le competenze acquisite dall'apprendista»;

2) i commi 2 e 4 sono abrogati.

Art. 5.

(Collaborazione a progetto)

1. Al fine di ristabilire il corretto ricorso alle collaborazioni a progetto, dalla data di entrata in vigore della presente legge riacquistano efficacia le disposizioni di cui al titolo VII, capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nel testo vigente alla data di entrata in vigore della legge 4 novembre 2010, n. 183. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge cessano di trovare applicazione tutte le disposizioni incompatibili con quanto previsto dal primo periodo.

Art. 6.

(Lavoro intermittente)

1. Al fine di riordinare la disciplina sul lavoro intermittente, dalla data di entrata in vigore della presente legge riacquistano efficacia le disposizioni di cui al titolo V, capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nel testo vigente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto legislativo. A decorrere dalla data di entrata in vigore

della presente legge cessano di trovare applicazione tutte le disposizioni incompatibili con quanto previsto dal primo periodo.

Art. 7.

(Lavoro accessorio)

1. Al fine di incentivare l'uso virtuoso del lavoro accessorio, dalla data di entrata in vigore della presente legge riacquistano efficacia le disposizioni di cui agli articoli da 70 a 73 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nel testo vigente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto legislativo. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge cessano di trovare applicazione tutte le disposizioni incompatibili con quanto previsto dal primo periodo.

2. Al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, semplificando la normativa, i compensi relativi alle prestazioni di cura all'infanzia rese, in conformità alla disciplina vigente, nell'ambito di nidi o asili condominiali, possono essere percepiti mediante l'uso dei buoni di cui all'articolo 72 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 8.

(Associazione in partecipazione)

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, le disposizioni di cui all'articolo 2549 del codice civile e all'articolo 86, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, riacquistano efficacia nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge 28 giugno 2012, n. 92.

2. L'articolo 69-bis del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è abrogato.

3. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge cessano di trovare

applicazione tutte le disposizioni incompatibili con quanto previsto dai commi 1 e 2.

Art. 9.

(Periodo di prova)

1. I nuovi contratti di lavoro subordinato stipulati a tempo indeterminato dispongono di un periodo di prova della durata di due anni.

2. L'assunzione in prova è regolata dall'articolo 2096 del codice civile.

3. Non trovano applicazione le disposizioni incompatibili con quanto previsto dai commi 1 e 2.

4. In caso di nuova assunzione di lavoratore disoccupato, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratore nonché necessaria costruzione di un percorso di riqualificazione di almeno 60 ore di formazione obbligatoria annua, anche svolta internamente all'impresa, è possibile durante il periodo di prova inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori l'inquadramento contrattuale spettante per la mansione assegnata.

Art. 10.

(Sostegno alla contrattazione di prossimità e individuale)

1. All'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale, interaziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, nonché i contratti individuali sottoscritti tra datore di lavoro e lavoratore assistito da consulente del lavoro

o da rappresentante di una organizzazione sindacale comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale e certificati da una commissione di certificazione dei contratti di lavoro, possono realizzare specifiche intese al fine di regolare le materie di cui al comma 2».

2. I contratti di prossimità conformi all'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, sono riconosciuti nella relativa competenza dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dall'Agenzia delle entrate.

Art. 11.

(Contrattazione individuale di mansione e inquadramento)

1. L'articolo 2103 del codice civile in materia di mansioni del lavoratore è abrogato.

Art. 12.

(Impianti audiovisivi)

1. L'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è abrogato.

Art. 13.

(Apprendimento permanente)

1. Al fine di ristabilire la previgente disciplina in materia di apprendimento permanente, all'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92, i commi da 51 a 61 e da 64 a 68 sono abrogati.

2. Il decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, è abrogato.

Art. 14.

(Arbitrato)

1. In relazione alle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, le parti contrattuali possono sempre pattuire clausole compromissorie di cui all'articolo 808 del codice di procedura civile, a condizione che tali clausole siano certificate dalle competenti commissioni di certificazione dei contratti di lavoro.

2. Cessano di trovare applicazione le disposizioni incompatibili con quanto disposto dal presente articolo. Il secondo comma dell'articolo 806 del codice di procedura civile è abrogato.

Art. 15.

(Licenziamento individuale e processo del lavoro)

1. Al fine di incentivare l'occupazione regolare e le assunzioni a tempo indeterminato, l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e i commi da 47 a 69 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono abrogati.

2. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, è nullo e comporta la reintegrazione nel posto di lavoro.

Art. 16.

(Dimissioni e risoluzione consensuale del contratto)

1. Al fine di ristabilire la previgente disciplina in materia di dimissioni del lavoratore e della lavoratrice, nonché di risoluzione consensuale del contratto, all'articolo 4 della

legge 28 giugno 2012, n. 92, i commi da 17 a 23 sono abrogati.

Art. 17.

(Disposizioni per la maggiore produttività del lavoro)

1. Sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello territoriale, limitatamente ai settori dell'agricoltura, dell'artigianato, del commercio e dei servizi, anche professionali, interaziendale, aziendale o individuale, ove assistito e certificato, e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico, agli utili d'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività, quali maggiorazioni per lavori a turni, lavoro notturno, lavoro festivo, orari di lavoro flessibili o plurisettemanali e lavoro straordinario, se volto a un'intensificazione dell'orario contrattuale settimanale.

2. Le misure di cui al comma 1 trovano applicazione entro il limite di importo di 6.000 euro lordi per ciascun lavoratore e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro.

Art. 18.

(Ammortizzatori sociali)

1. A tutti i lavoratori dipendenti di imprese con più di quindici dipendenti che siano sospesi dal lavoro o lavoranti ad orario ridotto in dipendenza di crisi economiche settoriali o locali delle attività o nei casi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale,

è dovuta l'integrazione salariale, a condizione del versamento obbligatorio da parte delle imprese del contributo di finanziamento alla cassa integrazione guadagni, come disciplinato dal decreto di cui al comma 2.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definite le condizioni di accesso al beneficio, la quantificazione del contributo a carico delle imprese, le modalità di finanziamento e i tempi di attuazione del comma 1.

3. All'articolo 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, dopo il comma 2 è inserito il seguente:

«2-bis. In aggiunta ai lavoratori dipendenti di cui al comma 2, possono aderire volontariamente all'ASpI tutti gli altri lavoratori del settore privato, indipendentemente dalla natura subordinata, autonoma o coordinata e continuativa della prestazione lavorativa, secondo le modalità relative alle contribuzioni e alle prestazioni definite con regolamento adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione senza ulteriori oneri per il bilancio dello Stato».

Art. 19.

(Dote di ricollocazione)

1. Il datore di lavoro che assuma con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ivi compresi il contratto di apprendistato, un lavoratore beneficiario di qualsiasi forma di trattamento di sostegno al reddito, può beneficiare di uno sgravio contributivo corrispondente al periodo di durata del sussidio non ancora goduto dal lavoratore.

2. Il lavoratore percettore di una forma di trattamento di sostegno al reddito che rifiuti una congrua offerta di lavoro è sanzionato con la perdita del sussidio.

3. Il lavoratore beneficiario di qualsiasi forma di trattamento di sostegno al reddito che voglia intraprendere un'attività imprenditoriale ha il diritto alla conversione del sussidio non ancora goduto in incentivo per l'avvio dell'iniziativa imprenditoriale.

Art. 20.

*(Agenzia nazionale per il lavoro
e la formazione)*

1. Al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia nella gestione delle politiche attive è istituita, con la partecipazione delle regioni, l'Agenzia nazionale per il lavoro e la formazione, dotata di personalità giuridica e sottoposta alla vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nella quale confluiscono per fusione Italia Lavoro s.p.a. e l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL), che sono conseguentemente soppressi.

2. Con decreti di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono disciplinati l'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia in modo da assicurare la composizione paritetica fra rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e rappresentanti delle regioni nel consiglio di amministrazione, nonché il trasferimento all'Agenzia delle risorse strumentali, umane e finanziarie della società e dell'Istituto soppressi.

Art. 21.

(Dote lavoro, formazione e ricollocamento)

1. In considerazione della crisi occupazionale e della conseguente necessità di servizi rivolti a facilitare l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, la Conferenza permanente per i rapporti fra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adotta un piano per le politiche attive che garantisca, anche grazie al migliore impiego dei fondi europei, ad ogni persona in stato di disoccupazione un trattamento di accompagnamento alla collocazione o alla ricollocazione da effettuare entro quattro mesi dall'inizio del periodo di disoccupazione.

2. Il piano di cui al comma 1 può disporre l'erogazione alla persona assistita di una dote, in forma di *voucher*, da spendere presso i servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, liberamente scelti dall'interessato, remunerati in misura prevalente sulla base di criteri di premialità connessi ai risultati occupazionali accertati.

Art. 22.

(Invarianza finanziaria)

1. Le disposizioni di cui alla presente legge non devono comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.