

PROPOSTA DI LEGGE DI INIZIATIVA POPOLARE PROMOSSA DALLA CGIL SULLA SALVAGUARDIA
DELL'OCCUPAZIONE SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA GARANZIA DEI REDDITI

TITOLO I

Disposizioni sulla salvaguardia dell'occupazione

CAPO I

PRINCIPI GENERALI

Articolo 1

**Strumenti di salvaguardia
dell'occupazione**

1. Nelle ipotesi di ricorso agli strumenti di cui al presente titolo l'interesse dei lavoratori all'occupazione è salvaguardato in via preferenziale e preventiva rispetto alle procedure di licenziamento collettivo e di messa in mobilità mediante il ricorso ai contratti di solidarietà ed a specifici interventi formativi, ovvero mediante il ricorso alla trasformazione concordata dei rapporti di lavoro in rapporti a tempo parziale, alla sospensione o riduzione di orario con intervento della cassa integrazione guadagni, o ad altre misure, anche di utilizzazione diversa del personale o di una sua parte nell'ambito della stessa impresa o di imprese collegate, nonché di gestione flessibile del tempo di lavoro eventualmente previste da contratti collettivi anche aziendali.
2. Gli interventi di cui al comma 1 trovano applicazione anche nelle ipotesi di esuberanza del personale determinate dall'applicazione delle misure di prevenzione patrimoniale di cui alla legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni, nonché dall'applicazione delle vigenti disposizioni relative a misure patrimoniali e interdittive in tema di delitti contro la pubblica amministrazione.
3. I lavoratori collocati a tempo parziale o diversamente utilizzati hanno diritto al ripristino delle originarie condizioni di lavoro cessata la causa che ha dato origine alla trasformazione del loro rapporto.

Art. 2

Ambito di applicazione e requisiti soggettivi

1. Le disposizioni di cui al presente titolo, riguardanti gli obblighi a trattare e negoziare, le soglie dimensionali, i benefici e gli oneri previsti, afferiscono in via solidale a tutte le imprese partecipate o collegate, ai sensi dell'art. 2359 cod.civ., ed alle imprese soggette ad influsso gestionale prevalente, ai sensi dell'art. 12, l.n.223/1991.

2. Le disposizioni di cui alla presente legge riguardano tutti i datori di lavoro e tutti i lavoratori, **salve** le eccezioni espressamente indicate.
3. Sono confermati i requisiti soggettivi per il godimento dei benefici di cui alla presente legge, vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge. Per i lavoratori a rapporto non continuativo il requisito di anzianità si intende calcolato sulla somma delle giornate compensate o retribuite nell'anno, ovvero per le quali sia dovuta la contribuzione.

Articolo 3

Legittimazione delle richieste di intervento

1. Nel caso di inerzia del datore di lavoro nel ricorso a taluno degli istituti di salvaguardia occupazionale e gestione dell'esuberanza, la legittimazione a richiedere agli enti e amministrazioni competenti l'adozione dell'idonea misura di salvaguardia e dei relativi benefici è altresì riconosciuta, in via sostitutiva, e previa diffida all'esercizio del potere in un congruo termine, ai lavoratori interessati e alle associazioni sindacali cui gli stessi conferiscano mandato.
2. Resta ferma la responsabilità del datore di lavoro per i danni derivanti ai lavoratori in caso di omessa o tardiva domanda.

CAPO II

DEI CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

Articolo 4

Ambito di applicazione

1. Sono ammessi alla stipulazione dei contratti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, l. n. 863/1984, i soggetti di cui all'art.2 nonché gli esercizi professionali che nel semestre precedente la domanda abbiano complessivamente occupato più di cinque lavoratori.
2. Il contratto di solidarietà può riguardare anche distinte sedi, stabilimenti, filiali, uffici o reparti autonomi dell'impresa e del gruppo di imprese di cui essa fa parte, ai sensi dell'art.2.
3. Resta fermo il disposto dell'art. 2, l.n.863/1984.

Articolo 5

Durata

1. Il contratto di solidarietà può essere stipulato per un periodo non superiore ai 24 mesi con possibilità di proroga per ulteriori 24 mesi, ovvero di 36 nelle aree di cui al testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno di cui al DPR 6 marzo 1978 n.218 e successive modifiche.
2. Un nuovo contratto di solidarietà può essere stipulato decorsi 12 mesi dal termine di quello precedente

Articolo 6

Effetti sul rapporto di lavoro

1. Il contratto di solidarietà consente una riduzione dell'orario contrattuale fino al limite di 20 ore settimanali, con distribuzione

omogenea della riduzione tra i lavoratori, salva la ricorrenza di specifiche esigenze organizzative e produttive espressamente previste nella intesa contrattuale, o successivamente riconosciute dalle parti a sua modifica e integrazione, salvaguardando i principi di non discriminazione.

2. L'effettuazione di orario lavorativo aggiuntivo, rispetto all'orario ridotto pattuito nei contratti di solidarietà è consentita solo per la sopravvenienza di esigenze produttive, nei casi e nelle forme previste dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative.

Articolo 7 **Benefici e prestazioni**

1. Ai lavoratori interessati dal contratto di solidarietà compete una integrazione salariale pari al 75% della retribuzione perduta a seguito della riduzione d'orario.
2. Le indennità di malattia, infortunio, malattia professionale, maternità paternità e congedo parentale, dovute per i relativi eventi insorti durante la vigenza del contratto di solidarietà sono commisurate al trattamento retributivo comprensivo della suddetta integrazione.
3. Ai fini del diritto e della misura di qualsiasi prestazione pensionistica al lavoratore sono accreditati d'ufficio contributi figurativi in misura corrispondente all'intera retribuzione perduta.

Articolo 8 **Incentivi all'impresa**

1. Alle imprese ed agli esercizi professionali che abbiano stipulato contratti di solidarietà è concessa per la durata del contratto di solidarietà e sotto condizione risolutiva che non sia iniziata una procedura di riduzione del personale entro 12 mesi dall'esaurimento del contratto, una riduzione contributiva del 35% per ogni lavoratore interessato alla integrazione salariale

Articolo 9 **Condizioni e procedura per la stipula dei contratti di solidarietà**

1. Il contratto di solidarietà è stipulato dalle rappresentanze sindacali unitarie, o in mancanza da tutte le rappresentanze sindacali aziendali aderenti ai sindacati comparativamente più rappresentativi, con l'assistenza delle organizzazioni sindacali provinciali che abbiano costituito loro rappresentanze associative nell'unità produttiva.
2. Il contratto di solidarietà diviene efficace a seguito di autorizzazione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, cui il contratto di solidarietà e la domanda di fruizione dei relativi benefici sono trasmessi, a cura del datore di lavoro, nei venti giorni successivi alla stipulazione.
3. L'autorizzazione si intende concessa ad ogni effetto trascorsi 20 giorni dalla notifica avvenuta comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di un interpello, da effettuare non prima di trenta giorni dall'invio della domanda.
4. Nei venti giorni successivi alla autorizzazione il datore di lavoro deve presentare la domanda di ammissione al trattamento alla sede Inps competente per territorio, la quale provvede nei

successivi 10 giorni, ponendo l'onere a carico della gestione prestazioni temporanee dei lavoratori dipendenti.

5. Nelle more della ammissione il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il relativo trattamento.

Articolo 10 **Modalità di pagamento**

1. L'impresa o l'esercizio professionale ha diritto di compensare con l'ordinario debito contributivo mensile il suo credito per l'integrazione salariale corrisposta ai lavoratori ai sensi dell'art. 7, e per l'incentivazione di cui all'art. 8 .
2. Ove sussistano comprovate difficoltà di ordine finanziario, l'impresa o l'esercizio professionale può richiedere che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali autorizzi il pagamento diretto da parte dell'Inps, previo accertamento da parte della Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente.
3. I crediti dei lavoratori e del datore di lavoro nei confronti dell'Inps, sorti a seguito del contratto di solidarietà ovvero della suddetta autorizzazione possono essere ceduti a istituti di credito e società finanziarie, che sono altresì ammessi, in caso di mancata soluzione entro il periodo di imposta, a dedurli dall'imposta sul reddito per il loro intero ammontare.

CAPO III **DELLA CASSA INTEGRAZIONE** **GUADAGNI**

Articolo 11 **Cause di intervento**

1. In presenza di eccedenze di personale dovute a crisi aziendali può esser richiesto l'intervento della cassa integrazione guadagni nelle imprese escluse dai contratti di solidarietà ovvero quando non si sia potuto pervenire alla stipula di un contratto di solidarietà o la riduzione d'orario prevista superi le 20 ore settimanali.
2. L'intervento della cassa integrazione guadagni può essere comunque richiesto quando la riduzione o la sospensione di lavoro derivino da situazioni temporanee di mercato, da eventi transitori non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori, tra cui le fattispecie di cui agli artt. 1-8 della legge 427/75 e dell'art.10 della legge 223/91, da provvedimenti emanati, a qualunque titolo, dall'autorità giudiziaria, ivi compresi quelli di sequestro e di confisca dell'azienda, o da provvedimenti amministrativi dovuti ad esigenze ambientali.
3. Le imprese possono altresì richiedere l'intervento della cassa integrazione per la realizzazione di piani di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione, previo esperimento del contratto di solidarietà ai sensi del comma 1.

Articolo 12 **Soggetti destinatari**

1. L'intervento della cassa integrazione guadagni può esser richiesto dai datori di lavoro imprenditori, senza limiti dimensionali.
2. Possono essere beneficiari degli interventi tutti i lavoratori dipendenti, ad eccezione dei dirigenti.

3. I requisiti soggettivi definiti dalle leggi vigenti sono confermati ed estesi a tutte le tipologie di lavoro.

Articolo 13 Ammissibilità e durata dell'intervento

1. Gli interventi di cui all'art. 11 comma 1 e 2 sono autorizzati alla condizione che, in considerazione delle circostanze e caratteristiche della crisi occupazionale dell'impresa, non debba essere esclusa la possibilità di ripresa dell'attività produttiva.
2. L'integrazione salariale ha durata trimestrale, salvo nei casi di cui agli artt. 1-8 della legge 427/75, per cui è possibile l'intervento per singole giornate, e può essere prorogata per successivi periodi con il massimo di 24 mesi nel quinquennio. Si prescinde dai sopraddetti limiti nei casi di eventi oggettivamente non evitabili, determinati da impossibilità sopravvenuta.
3. Dopo il secondo rinnovo dell'integrazione, l'autorizzazione di ulteriori periodi è condizionata alla sussistenza di plausibili prospettive di ripresa e normalizzazione dell'attività produttiva attestata da accordi sindacali.
4. La durata dell'integrazione salariale di cui all'art. 11, co. 3, non può superare i 36 mesi o il minor periodo temporale previsto dal piano di ristrutturazione, riconversione o riorganizzazione, salva la possibilità di concessione di non più di una proroga semestrale per ritardi giustificati.
5. Notevoli inadempimenti al completamento dei singoli stati di avanzamento comportano la revoca dell'integrazione salariale.

Articolo 14 Procedure concorsuali

1. Nelle ipotesi di fallimento dell'impresa, di sua ammissione al concordato preventivo con cessione dei beni, di liquidazione coatta amministrativa, di amministrazione straordinaria, ovvero di sequestro e di confisca ai sensi della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni, qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o l'attività sia cessata, l'integrazione salariale è autorizzata, allo scopo di conservazione del complesso aziendale, per un periodo annuale.
2. Sono consentite proroghe fino ad una durata complessiva di 24 mesi, a condizione che sussistano, dopo la prima proroga, plausibili prospettive di cessazione dell'attività aziendale o di ripresa produttiva.
3. Il curatore fallimentare, il liquidatore o il commissario preposto alle procedure concorsuali hanno l'obbligo di provvedere alle richieste di autorizzazione e di rinnovo.
4. L'eventuale decisione di non richiedere ulteriori proroghe per mancanza di prospettive di ripresa produttiva, o l'inerzia del soggetto obbligato, è soggetta a reclamo, ad istanza dei lavoratori interessati o delle associazioni sindacali cui gli stessi conferiscano mandato, avanti agli organi giudiziari delegati.

Articolo 15 Prestazioni

1. L'integrazione salariale è pari all'60% dell'ammontare della retribuzione perduta a causa della riduzione d'orario, entro un limite

massimo mensile pari ad Euro 1000, da indicizzare annualmente in base agli indici Istat dei salari contrattuali.

2. L'integrazione salariale è corrisposta per 13 mensilità
3. Ai fini pensionistici si applica il disposto dell'art.7, co.3.

Articolo 16

Procedure e accordi sindacali

1. Ogni richiesta di intervento della Cig deve essere corredata da una relazione illustrativa riguardante il previo esperimento di un esame congiunto tra i soggetti di cui all'art.2 e le Rsu, o in difetto le Rsa aderenti ai sindacati comparativamente più rappresentativi, con l'assistenza dalle organizzazioni provinciali di categoria.
2. Si prescinde dall'esame congiunto nei casi di eventi oggettivamente non evitabili per impossibilità sopravvenuta per riduzioni o sospensioni inferiori a 10 ore.
3. Devono in ogni caso formare oggetto della comunicazione, dell'esame congiunto e della relazione illustrativa, i criteri di scelta dei lavoratori soggetti a sospensione o riduzione di orario e le modalità della rotazione nelle sospensioni o riduzioni.
4. Eventuali accordi sindacali in materia non sono opponibili ai singoli lavoratori interessati che lamentino il carattere discriminatorio o irragionevole della scelta o la sua contrarietà a correttezza e buona fede.
5. La sospensione o riduzione di orario è comunque illegittima quando il datore di lavoro non abbia adottato il criterio della rotazione.
6. Nell'ipotesi fosse ammissibile, per la dimensione della riduzione d'orario, la stipula di un contratto di solidarietà le ragioni del mancato accordo devono essere specificamente illustrate e comprovate, e la Commissione provinciale Inps, ai sensi dell'art. 17, ovvero il Ministro del Lavoro, ai sensi dell'art. 18, ove le valutazioni insufficienti o inattendibili, può respingere la richiesta di intervento della Cig. La parte sindacale ha comunque diritto di far pervenire all'organo preposto alla concessione dell'autorizzazione osservazioni scritte.
7. Lo stato di avanzamento del piano di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione è oggetto di esame congiunto, con cadenza trimestrale, con la R.S.U., o in mancanza con le rappresentanze sindacali aziendali aderenti ai sindacati comparativamente più rappresentativi, con l'assistenza delle organizzazioni sindacali provinciali di categoria.

Articolo 17

Domanda di integrazione salariale per eventi transitori

1. Il trattamento di Cig per le causali di cui all'art. 11, comma 1 e 2, è concesso, su domanda del datore di lavoro o degli altri soggetti legittimati, dalla Commissione provinciale Inps, contro i cui provvedimenti è ammesso ricorso, entro 30 giorni dalla notifica, alla gestione prestazioni temporanee dei lavoratori dipendenti.
2. La domanda deve essere presentata alla sede Inps competente per territorio entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione d'orario di lavoro.
3. Alla domanda va allegato il piano di rotazione nelle sospensioni o riduzioni di orario non originate da eventi oggettivi, non evitabili per impossibilità sopravvenuta.

4. La domanda afferente a crisi aziendale deve essere corredata da una dettagliata relazione sullo stato della impresa interessata, sul bilancio consolidato del gruppo di imprese di cui all'art. 2, sulle misure preventivate per superare la crisi.
5. Nelle more della ammissione il datore di lavoro è tenuto ad anticipare l'integrazione salariale.
6. Resta salvo l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere l'importo pari alla normale retribuzione nel caso di rigetto della domanda di autorizzazione o di proroga, salvo che la sospensione o riduzione d'orario non risulti dovuta a caso fortuito, o altri eventi oggettivamente impossibilitanti, non imputabili al datore di lavoro. Quanto sopra non si applica alle fattispecie di cui agli artt. 1-8 della legge 427/75, che restano comunque a carico del datore di lavoro.

Articolo 18

Procedure per la concessione dell'integrazione salariale negli altri casi

1. Il trattamento di integrazione salariale per la causale di cui all'art.11, terzo comma, è concesso con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, cui la relativa domanda è trasmessa entro venticinque giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione di orario di lavoro.
2. La domanda deve essere corredata da:
 - un dettagliato programma di ristrutturazione, riconversione o riorganizzazione;
 - una relazione sulla condizione del gruppo di imprese di cui all'art.2;
 - un parere della Rsu , o in mancanza delle rsa aderenti ai sindacati comparativamente più rappresentativi, unitamente a quello delle organizzazioni provinciali di categoria;
 - un piano di rotazione nelle sospensioni o riduzioni.
3. Sulla domanda esprime parere, nei dieci giorni dalla presentazione, la Regione presso cui è stato esperito l'esame congiunto. Decorso tale termine il parere si intende espresso positivamente.
4. Il decreto di concessione o rifiuto deve essere analiticamente motivato ove la deliberazione diverga dal parere fornito dalla Regione. In mancanza di espressa deliberazione entro i 30 giorni successivi alla presentazione della domanda, si intende emessa deliberazione conforme al parere della Regione.
5. Entro 20 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana nella quale è stato emanato il decreto di concessione o è scaduto il termine di emanazione del medesimo il datore di lavoro deve presentare la domanda di ammissione alla sede Inps competente per territorio, la quale provvede nei successivi 10 giorni.
6. Nelle more della ammissione il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il trattamento di integrazione salariale
7. Resta salvo l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere l'importo pari alla normale retribuzione nel caso di rigetto della domanda di autorizzazione o di proroga, salvo che la sospensione o riduzione d'orario non risulti dovuta a caso fortuito, o altri eventi oggettivamente impossibilitanti, non imputabili al datore di lavoro. Resta confermata la normativa di cui agli artt. 1-8 della legge 427/75
8. Si applicano, per quanto non diversamente previsto, le norme e discipline riguardanti le causali di intervento di cui all'art. 11, primo comma.

CAPO IV
DEI LICENZIAMENTI COLLETTIVI E DELLA MOBILITA' EXTRA-
AZIENDALE

Articolo 19
Comunicazione e procedura
di licenziamento collettivo

1. I soggetti di cui all'art. 4 della presente legge, i quali intendano procedere a licenziamenti collettivi di più unità di lavoratori per riduzione o trasformazione dell'attività o del lavoro, devono darne comunicazione alle imprese aderenti al gruppo, alla Rappresentanza sindacale unitaria, o in mancanza alle R.S.A. aderenti ai sindacati comparativamente più rappresentativi, nonché alle relative organizzazioni sindacali provinciali e alla Regione, ovvero al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ove la procedura interessi unità produttive ubicate in più regioni.
2. La comunicazione deve contenere la dimostrazione del già avvenuto utilizzo ed esaurimento da almeno 12 mesi dei contratti di solidarietà delle integrazioni salariali, e degli altri strumenti di salvaguardia dell'occupazione previsti dall'art.1, ovvero delle cause, non imputabili al datore di lavoro, che hanno determinato l'oggettiva impossibilità di farvi ricorso.
3. Deve inoltre indicare i motivi tecnici e organizzativi dell'esuberanza, anche con riferimento al gruppo di imprese di cui all'art.2, il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale in esubero e del personale abitualmente impiegato, i tempi di attuazione del programma di licenziamento e messa in mobilità il metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali.
4. Entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione le organizzazioni sindacali possono richiedere un esame congiunto anche con le imprese del gruppo, presso la regione ovvero presso il ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel caso in cui le unità produttive siano ubicate in più regioni, nonché il previo rilascio, da parte dei soggetti di cui all'art.4, della documentazione inerente la gestione aziendale, le partecipazioni azionarie presso altre aziende, le imprese soggette ad influsso gestionale prevalente, il bilancio consolidato del gruppo.
5. L'intera procedura deve esaurirsi nei 90 giorni dal ricevimento della comunicazione.
6. La fattispecie del licenziamento per fine lavoro nelle costruzioni edili, pur dando luogo a quanto previsto dalla presente legge in materia di indennità di mobilità è sottoposta a quanto previsto dalla legge 15 luglio 1966 n.604 e successive modifiche ed integrazioni.

Articolo 20
Accordo sindacale sugli esuberanti

1. L'accordo sindacale, intervenuto tra i soggetti di cui all'art.4 e la Rsu ovvero, in mancanza, tutte le Rsa aderenti ai sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi, con la assistenza di questi ultimi, in ordine a misure convenzionali di riduzione o eliminazione dell'esuberanza ovvero ai criteri di individuazione dei lavoratori licenziati ha efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati alla procedura, ma è inopponibile al lavoratore che lo

impugni sotto il profilo della discriminatorietà, disparità o irrazionalità di trattamento delle misure e dei criteri adottati, entro 60 giorni dalla sua stipula.

Articolo 21

Criteri di scelta e recesso

1. In mancanza di accordo sindacale sui criteri di scelta si applicano, in concorso tra loro, quelli costituiti dai carichi familiari, dall'anzianità e dalle esigenze tecniche, produttive e organizzative, riferite al gruppo, ex art.2, di cui è parte l'impresa che ha aperto le procedure di mobilità
2. L'impresa interessata e l'impresa di controllo del gruppo sono tenute a predisporre un prospetto comparativo, che deve essere allegato alle lettere di recesso, con l'indicazione dei criteri seguiti e con la graduatoria risultante.
3. E' in ogni caso vietato il licenziamento collettivo di una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale delle lavoratrici sul totale degli addetti alle mansioni considerate, o di un numero di invalidi superiore alle percentuali di legge.

Articolo 22

Invalidità dei licenziamenti collettivi

1. Il licenziamento collettivo è invalido qualora sia intimato senza l'osservanza della forma scritta nonché in caso di violazione degli obblighi di comunicazione, di allegazione e di effettuazione della procedura sindacale.
2. Il licenziamento collettivo è invalido altresì in caso di mancato assolvimento dell'onere di prova in ordine:
 - a) alla effettiva sussistenza dell'esuberanza e delle sue cause determinanti;
 - b) al costante aggiornamento professionale dei lavoratori;
 - c) all'esaurimento degli strumenti alternativi, previsti dall'art.1, di eliminazione dell'esuberanza, ovvero alle cause impossibilitanti e non imputabili che hanno impedito la loro adozione, nell'ambito del gruppo di imprese di cui all'art.2;
 - d) al rispetto dei criteri, legali o convenzionali, di scelta dei lavoratori.
3. Il licenziamento è inoltre invalido per le imprese o i gruppi di impresa, ex art.2, che occupino complessivamente più di 50 dipendenti e che licenzino più del 10% del personale, ove manchi contestualmente un piano sociale contenente, una o più delle seguenti misure: a) ricollocamento dei licenziandi presso altro datore di lavoro nei 12 mesi successivi; b) riqualificazione dei medesimi, finalizzata a sbocchi occupazionali previamente individuati, con onere integralmente a carico del datore di lavoro che intende licenziare; c) in caso di comprovata impossibilità di procedere secondo quanto disposto alle lettere a) e b) precedenti, corresponsione di una integrazione del tfr pari al 30%.
4. Non costituisce legittima causa determinante dell'esuberanza la sostituzione dei lavoratori licenziandi con altri lavoratori, la redistribuzione delle loro mansioni tra altri soggetti, con aggravio del carico lavorativo, l'affidamento a terzi di lavorazioni o fasi produttive. I suddetti eventi non legittimano del pari il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, che resta valido per obsolescenza tecnica delle mansioni del lavoratore, fermo l'onere per il datore di lavoro di dimostrarne l'inutilizzabilità in mansioni diverse o equivalenti.
5. Si applicano, con riguardo all'impugnazione del licenziamento e alle conseguenze della sua invalidità le previsioni dell'art.6 della

Articolo 23

Liste di mobilità e ricollocamento facilitato

1. Possono iscriversi, su domanda, alle liste regionali di mobilità e ricollocamento facilitato i lavoratori che siano destinatari da più di 6 mesi degli effetti dei contratti di solidarietà o di procedure di integrazione salariale.
2. Possono altresì iscriversi alle suddette liste i lavoratori licenziati per licenziamento collettivo ovvero per giustificato motivo oggettivo, nonché i lavoratori dimissionari per giusta causa giudizialmente accertata ed i lavoratori ultraquarantacinquenni rimasti disoccupati per almeno 24 mesi, indipendentemente dalla causa di cessazione del rapporto di lavoro.
3. La lettera di dimissioni, comunque motivata, è priva di effetto, se non convalidata dalla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. In caso di mancata convalida il datore di lavoro che nei successivi tre mesi proceda al licenziamento individuale, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo o oggettivo, del medesimo lavoratore è tenuto a versare alla "Gestioni prestazioni temporanee" dell'Inps una somma pari a 9 mensilità del trattamento di disoccupazione.

Articolo 24

Indennità di mobilità

1. Per i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo, e per quelli dimissionari per giusta causa accertata in giudizio, l'iscrizione nelle liste di mobilità comporta altresì l'erogazione di una indennità pari al trattamento di integrazione salariale, per un periodo massimo di 18 mesi, esteso a 36 per i lavoratori ultraquarantacinquenni. Nel caso di licenziamento per fine cantiere nelle imprese edili, le durate sono determinate in 12 e 18 mesi rispettivamente.
2. Nelle aree di declino industriale individuate ai sensi dell'obiettivo 2 del regolamento CE n.1260/1999, nonché nelle aree di cui al testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno di cui al DPR del 6 marzo 1978 n.218 e successive modificazioni, e infine nell'ambito delle circoscrizioni o nel maggior ambito in cui sussista un indice di disoccupazione con rapporto superiore alla media nazionale, la durata del trattamento di mobilità è elevata rispettivamente da 18 a 30 mesi e da 36 a 48 mesi. Nel caso di licenziamenti per fine cantiere nelle imprese edili le durate sono elevate rispettivamente a 18 e 24 mesi.
3. Il periodo di godimento dell'indennità è ridotto in misura pari ai periodi di integrazione salariale eccedenti i 24 mesi nel quinquennio.
4. E' ammesso il pagamento in unica soluzione ove il lavoratore intraprenda attività autonoma, individuale o in società di persone, o con adesione a cooperative.

Articolo 25

Incentivi al ricollocamento

1. I datori di lavoro che assumono con contratti di lavoro a tempo indeterminato lavoratori in lista di mobilità hanno diritto ad uno

- sgravio contributivo del 100% per i primi 18 mesi e, ove si tratti di lavoratori licenziati, anche ad un contributo pari al 50% della indennità di mobilità per un periodo di 12 mesi, esteso a 24 mesi in caso di assunzione di ultraquarantacinquenni
2. Ove l'assunzione avvenga con contratto a tempo determinato i benefici di cui al comma che precede decorrono dal momento dell'eventuale trasformazione a tempo indeterminato, ma la durata è decurtata di un periodo pari alla durata del contratto a termine.
 3. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano al datore di lavoro che assume non avendo proceduto, nei 12 mesi precedenti, a licenziamenti o che non abbia lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni o soggetti a Contratto di solidarietà

TITOLO II

Disciplina dei trattamenti di disoccupazione

Articolo 26

Trattamento ordinario

1. All'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria sono iscritte tutte le persone con rapporto di lavoro alle dipendenze altrui.
2. Costituisce requisito per il trattamento di disoccupazione lo stato di disoccupazione, di cui al D.lgs. 21 aprile 2000, n.181 e successive modifiche, causato da licenziamento individuale per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, dalla scadenza del termine apposto alla durata del contratto o dalla sosta in part time verticale annuale.
3. Salvo quanto disposto dall'art.28, per avere diritto al trattamento è necessaria una anzianità assicurativa di almeno 2 anni, di cui 52 contributi settimanali nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.
4. Non sono soggetti all'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria coloro la cui retribuzione consista esclusivamente nella partecipazione agli utili o al prodotto dell'azienda, nonché coloro ai quali sia garantita la stabilità dell'impiego la cui sussistenza sia stata accertata in sede amministrativa con provvedimento del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, ovvero risulti da norme espresse di legge
5. I lavoratori hanno diritto alla indennità per un periodo massimo di dodici mesi.
6. La misura del trattamento di disoccupazione è fissata nel 60 per cento della retribuzione, con un massimale pari a 1000 euro.
7. La retribuzione di riferimento per la determinazione della indennità giornaliera di disoccupazione è quella media giornaliera soggetta a contribuzione dei 30 giorni lavorativi precedenti, e comunque non inferiore alla retribuzione prevista dai contratti collettivi nazionali e provinciali di categoria, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, vigenti all'atto del provvedimento.
8. I periodi di godimento dell'indennità di disoccupazione sono riconosciuti d'ufficio utili ai fini del conseguimento del diritto a qualsivoglia prestazione pensionistica e ai fini della determinazione della misura della medesima. Per detti periodi il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione cui è riferito il trattamento di cui al comma precedente.

9. Il trattamento di disoccupazione è corrisposto a decorrere dall'ottavo giorno successivo a quello della cessazione dal lavoro.
10. L'erogazione del trattamento di disoccupazione è condizionata alla domanda, *a pena di prescrizione dei ratei ultra-annuali*, e resta sospesa nei periodi in cui viene svolta una attività di lavoro, che garantisca un reddito mensile almeno pari al trattamento di disoccupazione. In caso contrario, il trattamento viene ridotto proporzionalmente.
11. Decade dal diritto al trattamento di disoccupazione il prestatore di lavoro che svolga qualsiasi lavoro senza averne data preventiva comunicazione alla sede provinciale dell'INPS.
12. Il lavoratore in disoccupazione, che voglia intraprendere un'attività autonoma o associarsi in cooperativa, può ottenere la corresponsione anticipata dell'indennità detraendo il numero di mensilità già godute. Il periodo equivalente alla predetta corresponsione non verrà riconosciuto utile ai fini pensionistici.

Articolo 27

Trattamento di disoccupazione con requisiti ridotti

1. Il requisito di anzianità previsto dall'articolo 7, comma 3 del decreto legge 21 marzo 1988, n.86, convertito, con modificazioni, nella legge 20 maggio 1988, n.160 è ridotto a 70 giorni di attività lavorativa, per la quale siano stati versati o siano dovuti i contributi per l'assicurazione obbligatoria, e trova applicazione nei confronti di tutti i lavoratori stagionali o saltuari che prestano lavoro alle dipendenze altrui.
2. La retribuzione di riferimento per l'indennità giornaliera di disoccupazione è quella media soggetta a contribuzione, e comunque non inferiore alla retribuzione prevista dai contratti nazionali e provinciali di categoria, dei 30 giorni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, calcolata in relazione al numero delle giornate di lavoro prestate.

Articolo 28

Lavoratori di cui all'art. 2094 cod.civ. comma 3

1. Ai lavoratori che svolgono rapporti di lavoro dipendente di cui all'art.2094 cod.civ. **co. 3** spetta il trattamento di disoccupazione o di mobilità purché nell'arco dell'anno precedente sia documentato un reddito soggetto a contribuzione non inferiore al minimale imponibile fissato dall'articolo precedente.
2. Qualora i compensi dovuti al lavoratore siano inferiori all'ammontare del reddito minimo come sopra stabilito per lo stesso anno o per il minor periodo del medesimo anno e risulti dovuta una contribuzione per almeno tre mesi, anche non continuativi, nei 12 mesi precedenti, la durata e la misura del trattamento di disoccupazione o di mobilità sono rapportati proporzionalmente all'importo globale dei compensi dovuti.
3. L'indennità viene corrisposta a domanda del lavoratore, allegando copia del contratto recante il patto modificativo, da cui risulti la durata e la retribuzione percepita.

TITOLO III

Norme comuni sul finanziamento

Articolo 29

Soppressione contributo CUAF

1. In adempimento di quanto previsto dal Protocollo d'intesa tra Governo e Parti sociali del 22.12.1998, il contributo CUAF è posto a carico della fiscalità generale e le relative prestazioni sono da essa garantite tramite la gestione interventi assistenziali dell'Inps

Articolo 30

Contribuzione ordinaria

1. Il datore di lavoro è tenuto a versare per l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria la contribuzione in una misura pari all'1,61 per cento. La predetta misura è incrementata di 0,5 punti quando sia riferita a rapporti di lavoro di durata determinata. I contributi sono attribuiti alla "Gestione prestazioni temporanee" istituita presso l'INPS.
2. A carico di tutti i datori di lavoro non rientranti nell'ambito di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni sino all'entrata in vigore della presente legge è istituito un contributo pari all'1.68% finalizzato alla copertura delle relative prestazioni.
3. Per i datori di lavoro che, all'atto di entrata in vigore della presente legge, versavano contributi di importo maggiore, la relativa misura resta confermata fino al raggiungimento di un accordo tra le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sulla graduale riduzione della contribuzione al livello definito dai precedenti commi 1 e 2 e sulla contestuale destinazione delle risorse così liberate ad obiettivi convenuti tra le parti e comunque al finanziamento delle prestazioni di cui all'art. 33.

Articolo 31

Contribuzione aggiuntiva cig

1. Oltre alla contribuzione corrente, le imprese che beneficiano dell'intervento di integrazione salariale devono versare un contributo aggiuntivo nella seguente misura:
 - 4%, per le aziende fino a 50 dipendenti;
 - 8%, per le aziende che occupano più di 50 dipendenti.
2. Il contributo è a totale carico del datore di lavoro e si calcola sull'intero importo delle integrazioni salariali erogate, al netto della riduzione del 5.54%.
3. Il contributo aggiuntivo non è dovuto in caso di contratti di solidarietà di eventi oggettivamente non evitabili, tra cui le casuali di cui agli artt. 1-8 della legge 427/75 e di cui all'art.10 della legge 223/91, e di procedure concorsuali, compresa l'amministrazione controllata.
4. Il limite dei dipendenti occupati, ai fini dell'applicazione del contributo aggiuntivo, è determinato con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente, dichiarato dall'impresa nel suo complesso, anche se i dipendenti sono occupati presso più attività produttive. Sono da comprendere nel numero dei dipendenti tutti i lavoratori

occupati alle dipendenze altrui, con la sola eccezione dei lavoratori assunti con contratto di reinserimento.

5. Il contributo addizionale è dovuto in misura doppia a decorrere dal primo giorno del 25° mese successivo alla decorrenza del trattamento. La misura del contributo raddoppia immediatamente nel caso in cui l'azienda non rispetti i criteri di rotazione stabiliti dal decreto di concessione: in tal caso, qualora l'azienda protragga il trattamento oltre i 24 mesi, a decorrere dal primo giorno del 25° mese deve versare una somma aggiuntiva pari al 150% del contributo.

Art. 32 contributo aggiuntivo per mobilità

1. Per ciascun lavoratore licenziato che gode dell'indennità di mobilità il datore di lavoro è tenuto a versare all'Inps, in 30 rate mensili, una somma pari a 6 volte il predetto trattamento spettante al lavoratore, al netto della ritenuta previdenziale del 5,54%. La somma da pagare è ridotta a 2 mensilità nel caso in cui la procedura di mobilità sia coniugata con un accordo collettivo che abbia introdotto un piano sociale d'impresa o di gruppo. Per i licenziamenti operati da imprese edili, esclusi quelli dovuti a crisi aziendale che rientrano nella normativa di cui sopra, la somma da versare all'Inps a carico dell'impresa è di 3 mensilità in assenza di accordo e di una mensilità nel caso si raggiunga l'accordo.
2. Se il datore di lavoro fa riassumere il lavoratore in mobilità procurandogli un'offerta professionalmente equivalente, non è tenuto al pagamento delle rimanenti rate, anche se il lavoratore dovesse rifiutare l'offerta. Ciò vale anche nel caso di assunzione con contratto a tempo determinato, trasformato successivamente in contratto a tempo indeterminato. In tale ipotesi l'impresa è esonerata dal versamento del contributo a decorrere dalla data di trasformazione. Tale beneficio non si applica se l'impresa che assume è in rapporto di collegamento o controllo con l'impresa che ha licenziato il lavoratore.
3. Nei casi in cui l'azienda non abbia attivato la procedura di mobilità e il lavoratore sia stato comunque ammesso al trattamento, l'azienda stessa è tenuta a versare, in unica soluzione, un contributo di ingresso pari a 9 volte il trattamento spettante al lavoratore.

TITOLO IV Prestazioni integrative

Articolo 33 Prestazioni integrative obbligatorie

1. Ai lavoratori, dipendenti da imprese già rientranti nel campo di applicazione del regime di indennità di mobilità e/o di Cassa integrazione guadagni, spetta una integrazione supplementare pari al 20% della retribuzione che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, entro un limite massimo pari ad Euro 200, da indicizzare annualmente in base agli indici ISTAT dei salari contrattuali.
2. L'Inps-Gestione prestazioni temporanee provvede al pagamento della integrazione supplementare di cig e di mobilità
3. Per la determinazione delle prestazioni valgono le norme dettate con riferimento alle relative prestazioni base.
4. Per il finanziamento delle prestazioni sopra indicate è istituita una contabilità separata della predetta Gestione, alimentata da una

- quota parte del contributo attualmente posto a carico delle imprese già rientranti nel campo di applicazione di cui al comma 1.
5. Ai lavoratori dipendenti da imprese sinora non rientranti nel campo di applicazione di cui al comma 1, l'integrazione di cui allo stesso comma si applica decorso un periodo di 5 anni dall'entrata in vigore della presente legge, fatto salvo quanto definito al comma seguente.
 6. Entro cinque anni dall'entrata in vigore della presente legge, nei settori di cui al comma precedente, si potranno definire intese tra le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative finalizzate a diversamente stabilire, nel rispetto del pareggio di bilancio, misura e durata dei trattamenti integrativi, avuto riguardo alle peculiarità dei settori, alla diversa fruizione dei trattamenti di integrazione salariale, anche rispetto all'addensamento delle imprese nelle diverse classi di ampiezza, nonché riguardo ad una possibile diversa ripartizione dell'onere contributivo.
 7. Le intese di cui al comma precedente daranno vita nell'ambito della GIAS gestita dall'Inps a forme di contabilità separata coerenti rispetto al tipo di intesa raggiunto.

Articolo 34 Incentivi alla mobilità

1. I soggetti abilitati per legge che, prima della scadenza di una delle prestazioni di cui al presente titolo ed ai titoli precedenti, ricollochino il beneficiario presso altro datore di lavoro per un lavoro equivalente ed alle condizioni previste dal contratto collettivo di categoria stipulato dai sindacati comparativamente più rappresentativi, trattengono il residuo trattamento di cassa integrazione, di mobilità o di disoccupazione, che altrimenti sarebbe spettato, entro un limite massimo del 50%.
2. Le disposizioni di cui al comma precedente non si applicano alle imprese edili.

TITOLO V Disposizioni sul sostegno al reddito

CAPO I SOSTEGNO AL REDDITO DA LAVORO

Articolo 35 Sostegno del reddito insufficiente

1. Le persone che svolgono prestazioni di lavoro alle dipendenze altrui con diritto a retribuzioni, compensi ed emolumenti, ovvero indennità sostitutive dei medesimi per più di 3.100 Euro lordi annui e fino a 6.200 Euro lordi annui hanno diritto a una integrazione del reddito pari alla differenza tra il reddito da lavoro percepito e l'ammontare di 3.100 Euro lordi annui. Qualora abbiano ricevuto retribuzioni, compensi ed emolumenti, ovvero indennità sostitutivi dei medesimi per più di 6.200 Euro lordi annui e fino a 9.300 Euro lordi annui hanno diritto a una integrazione del reddito pari alla differenza tra l'ammontare di 9.300 Euro e il reddito da lavoro percepito
2. Entra a far parte del reddito di cui al comma 1 il trattamento di disoccupazione o di mobilità

3. Le norme di cui sopra si applicano in aggiunta a redditi da lavoro allineati ai contratti stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Per la parte inferiore il giudice, eventualmente adi to con azione di determinazione della retribuzione ex art. 36 Cost., adegua equitativamente la retribuzione ai trattamenti complessivi previsti, per mansioni equivalenti, dai contratti di cui sopra, salva adeguata motivazione di eventuali scostamenti specificamente giustificati da condizioni personali.
4. Il lavoratore di cui al comma 1 ha diritto all'integrazione del reddito se risulta iscritto nelle liste di collocamento, ed a condizione che, negli intervalli temporali in cui non svolge la prestazione lavorativa, segua corsi di studio, di formazione o di riqualificazione professionale legalmente riconosciuti, ovvero si impegni in attività di utilità sociale, secondo quanto previsto dalla legge 8 novembre 2000, n. 328. Si prescinde da tali requisiti nei periodi di malattia.
5. Decade dal diritto all'integrazione il lavoratore che rifiuti un'offerta di lavoro equivalente, entro il limite di 50 Km., formulata dal servizio competente che gli consenta di percepire retribuzioni, compensi o emolumenti di ammontare superiore a quello della soglia di reddito di cui al comma 1 e che non comporti la cessazione delle attività di formazione o di riqualificazione professionale in atto.
6. L'integrazione viene corrisposta dall'Inps, Gestione degli interventi assistenziali, con regime di contabilità separata, a domanda del lavoratore, allegando copia dei contratti giustificativi delle attività di lavoro svolte, alle dipendenze altrui, indicando la loro durata e la retribuzione, i compensi e gli emolumenti percepiti.
7. Il livello di reddito lordo di riferimento è quello dichiarato ai fini Irpef. L'integrazione viene percepita nel semestre successivo.

CAPO II SOSTEGNO AL REDDITO DI CITTADINANZA

Articolo 36 Sostegno temporaneo del reddito dell'inabile

1. A decorrere dal quarto giorno successivo a quello in cui è avvenuto l'infortunio o si è manifestata la malattia, con prognosi superiore a 15 giorni e con ricovero ospedaliero, e fino a quando duri l'impossibilità di attendere ad attività reddituale, è corrisposta all'infortunato stesso un'indennità giornaliera nella misura di 50 Euro, dedotto quanto spettante allo stesso titolo a carico di Enti previdenziali o assistenziali o a carico di terzi.
2. Il diritto suddetto compete, altresì, per le giornate festive.
3. Ove la durata dell'inabilità si prolunghi oltre i novanta giorni, l'indennità giornaliera cessa a decorrere dal novantunesimo giorno.
4. Le indennità sono pagate dall'Inps - Gestione degli interventi assistenziali in via posticipata a periodi non eccedenti i sette giorni.
5. Per i giorni di ricovero in ospedale o istituto di cura assimilato, l'Inps riduce di un terzo l'indennità per inabilità temporanea, salvo che l'infortunato abbia il coniuge o i figli a proprio carico.
6. L'indennità viene corrisposta a domanda, allegando copia della documentazione medica ospedaliera attestante l'infermità e l'inabilità temporanea assoluta.

Articolo 37

Istituzione del Reddito Minimo di Inserimento

1. È istituito il reddito minimo di inserimento, di seguito denominato RMI.
2. Il RMI è una misura di contrasto della povertà e dell'esclusione sociale. Esso prevede azioni di sostegno alla condizione delle persone esposte al rischio di marginalità ed impossibilità a provvedere, per cause psichiche, fisiche e sociali, al mantenimento proprio e dei familiari conviventi.
3. Il RMI è costituito da interventi volti a perseguire l'integrazione sociale e l'autonomia economica dei soggetti e delle famiglie destinatarie, attraverso programmi personalizzati.

Art. 38

Accesso al reddito minimo di inserimento

1. Ai fini dell'accesso al RMI i soggetti destinatari debbono possedere un reddito non superiore a 6.200 euro; tale soglia di reddito è determinata sulla base della scala di equivalenza dell'ISEE e verrà annualmente aggiornata sulla base dell'indice dei prezzi.
2. I soggetti destinatari debbono essere altresì privi di patrimonio sia mobiliare sotto forma di titoli di stato, azioni, obbligazioni, quote di fondi comuni d'investimento e depositi bancari e postali superiori a 1500 euro, sia immobiliari, fatta eccezione per a) la casa di abitazione usata come luogo di residenza del nucleo familiare, il cui valore non può eccedere la soglia indicata dal comune e comunque non superiore a 52.000 euro; b) piccoli appezzamenti di terreno improduttivo o di scarso valore commerciale, fino ad una soglia indicata dal comune e comunque non superiore al valore, ai fini ICI, di 3100 euro.
3. La situazione reddituale e patrimoniale è riferita al periodo in cui è presentata la domanda. Tale situazione è definita dalla somma dei redditi riferiti al nucleo familiare composto dal richiedente, dalle persone con le quali convive e da quelle considerate a suo carico ai fini IRPEF. I redditi da lavoro, al netto di ogni ritenuta sono considerati per il 75%.
4. Con una dichiarazione sottoscritta a norma della l. 4 gennaio 1968 n. 15 e successive modifiche e integrazioni, il richiedente attesta il possesso dei requisiti e delle condizioni per l'ammissibilità previste dal presente provvedimento alla data di presentazione della domanda. Alla dichiarazione allega copia dell'ultima dichiarazione dei redditi, qualora presentata, di eventuali buste paga, del contratto di affitto e delle spese per bollette elettriche, del gas, dell'acqua, oltre che ogni altra documentazione che l'Ente erogatore ritenga utile.
5. Allo scopo di definire l'ammontare del reddito effettivo del beneficiario, incluso quello proveniente dall'economia informale, l'Ente erogatore terrà conto non solo del reddito ufficiale dichiarato ma dell'effettivo tenore di vita. A questo fine, nei casi dubbi, si procederà a controlli anche attraverso visite domiciliari dei competenti operatori.
6. Il RMI è erogato dal Comune di residenza, per il tramite dell'INPS, per 12 mesi e può essere rinnovato previa verifica della sussistenza dei requisiti.

Articolo 39 Requisiti

1. Possono inoltrare domanda di ammissione al RMI i soggetti indicati nell'articolo 32, compresi i cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea o apolidi, che siano in possesso del permesso di soggiorno.
2. Ai soggetti in età lavorativa, non occupati e abili al lavoro, sono richieste la disponibilità a frequentare corsi di formazione professionale e la disponibilità al lavoro, da dimostrare attraverso l'iscrizione ai Servizi per l'Impiego territorialmente competenti. Tale requisito non è temporaneamente richiesto:
 - a) per coloro che sono impegnati in attività formative, incluse le attività di recupero scolastico o di formazione professionale;
 - b) per coloro che attendono alla cura dei figli in età inferiore ai tre anni o di persone con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
 - c) per coloro che sono impegnati in programmi di recupero terapeutico, certificato ed incompatibile con l'attività lavorativa.

Articolo 40 Fondo nazionale

1. È istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il Fondo nazionale per l'erogazione del Reddito Minimo d'inserimento.
2. Il fondo ammonterà annualmente a 4,5 miliardi di euro. La quota del 90% del fondo, sentita la Conferenza Stato-Regioni, sarà impiegata dagli Enti locali per provvedere agli oneri dovuti allo svolgimento delle attività previste.
3. Il fondo garantisce il livello minimo omogeneo, comune per tutto il territorio nazionale, delle erogazioni monetarie stabilite dall'art. 35.
4. La definizione del RMI e delle misure di accompagnamento avviene nell'ambito dei Piani Regionali e dei Piani di Zona previsti, rispettivamente dagli articoli 18 e 19 della legge n.328/2000, al fine di coordinare i programmi del RMI con le altre prestazioni sociali e sanitarie, con il sistema formativo, con i piani di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Articolo 41 Integrazione al Reddito

1. A coloro che sono in possesso dei requisiti definiti dagli articoli 32 e 33 della presente legge viene concessa dal Comune di residenza, e per esso dall'INPS, una integrazione mensile al reddito calcolata sulla base della differenza tra la soglia di 390 euro e il reddito mensile percepito per una persona che vive sola. Se il nucleo familiare è composto da due o più persone la suddetta soglia è determinata dalla scala d'equivalenza dell'ISEE.
2. L'integrazione del reddito ha inizio dalla data di accoglimento della domanda. Essa non è cedibile, né sequestrabile, né

pignorabile e ai fini fiscali è equiparata alla pensione sociale di cui all'articolo 26 della l. 30 aprile 1969, n. 153 e successive modificazioni ed integrazioni.

3. Nel definire la prestazione, il Comune opera in modo da avere le maggiori garanzie che il trasferimento monetario sia effettivamente destinato a superare la concreta situazione di povertà. In particolare, qualora sussistano situazioni di conflitto familiare accertate dai servizi sociali, il Comune può erogare la prestazione a persona diversa dal capo famiglia o da chi ha presentato domanda, individuando, sentiti i componenti, la persona che maggiormente garantisce l'effettivo utilizzo della prestazione a beneficio di tutto il nucleo familiare.

Articolo 42

Interventi di integrazione sociale

1. Oltre agli interventi di cui all'articolo precedente, il comune, entro 30 giorni dalla data di accoglimento della domanda, elabora, anche in relazione agli interventi previsti nell'ambito delle politiche attive del lavoro, i programmi di integrazione sociale personalizzati, tenendo conto delle caratteristiche personali e familiari dei soggetti e concordando con gli stessi il contenuto e gli impegni derivanti dall'attuazione del programma. Ove è presente la famiglia il programma coinvolge tutti i componenti.
2. I programmi di integrazione sociale sono orientati al recupero e allo sviluppo di capacità personali, alla ricostruzione di reti familiari e sociali, all'inserimento lavorativo.

Articolo 43

Obblighi dei soggetti destinatari

1. I soggetti beneficiari del RMI hanno l'obbligo di:
 - segnalare al Comune qualsiasi variazione sia delle condizioni economiche e patrimoniali, sia eventuali modifiche nella composizione familiare dichiarata all'atto della presentazione della domanda;
 - rispettare gli impegni assunti con l'accettazione del programma di integrazione sociale;
 - accettare da parte dei soggetti che si trovano nelle condizioni definite dall'articolo 33, comma 2, le offerte di lavoro equivalente, anche a tempo determinato, che dovessero ricevere, entro il limite di 50 Km.
2. Qualora si registrassero violazioni degli obblighi definiti dalla presente legge, il Comune provvederà alla sospensione o riduzione delle prestazioni, anche gradualmente e temporaneamente, tenendo conto della gravità delle inadempienze e delle condizioni del soggetto interessato.
3. Il mancato rispetto dell'obbligo previsto al comma 1, terzo trattino, comporta la revoca della prestazione di RMI. In ogni caso il Comune tiene conto delle situazioni familiari, con particolare riferimento alla presenza dei minori.
4. I beneficiari le cui dichiarazioni risultino false incorreranno nelle sanzioni penali previste dalle leggi vigenti e saranno tenuti alla restituzione delle somme indebitamente percepite. Il comune utilizzerà tali somme per gli stessi fini.

Articolo 44

Accertamenti e verifiche

1. Nella dichiarazione di cui all'articolo 32, comma 5, il richiedente attesterà la sua accettazione di eventuali controlli volti a verificare la fondatezza delle informazioni fornite in relazione sia alla situazione economica che a quella familiare.
2. Sarà competenza dei Comuni svolgere le attività di controllo circa la fondatezza dei dati dichiarati. Il Comune, oltre che effettuare i suddetti controlli, provvederà agli adempimenti conseguenti alla non veridicità dei dati forniti. A questo scopo il Comune potrà collaborare con il catasto, gli uffici tecnici erariali, l'anagrafe, gli Enti che erogano prestazioni previdenziali ed assistenziali, gli uffici del Ministero delle Finanze. Potrà infine avvalersi della collaborazione delle Forze dell'Ordine e della Finanza.

Articolo 45

Diritti dei soggetti

1. I richiedenti la cui domanda non è stata accolta possono, entro 30 giorni, ricorrere al sindaco. Possono altresì ricorrere al sindaco, nel medesimo termine, coloro che sono incorsi in un provvedimento di decadenza o di sospensione o di riduzione del RMI. Di tale facoltà è data informazione al momento della presentazione della domanda.
2. Il sindaco, sentiti i soggetti interessati, decide entro 30 giorni dalla data del ricevimento del ricorso.

Articolo 46

Leggi regionali

1. Le Regioni, attraverso apposito provvedimento legislativo, individuano i criteri per l'eventuale maggiorazione dell'importo del RMI in relazione al costo della vita o a particolari circostanze familiari. Tali maggiorazioni e le attività d'inserimento sociale sono a carico dei fondi regionali.
2. Le Regioni sono responsabili dell'accertamento che le somme stanziare per il RMI dal fondo nazionale e dai fondi regionali siano destinate effettivamente a questa misura. Le somme non spese riaffluiscono nello stesso fondo.
3. Le Regioni ai sensi dell'articolo 8, comma 3, lettera a) della legge 328/2000 determinano, tramite forme di concertazione con gli Enti locali interessati, gli ambiti territoriali più adeguati per la gestione del RMI. In ogni caso l'ambito territoriale individuato non può avere una popolazione inferiore ai 10.000 abitanti.

Articolo 47

Ambiti territoriali

1. I Comuni provvedono alla formazione del personale amministrativo preposto all'attuazione del RMI, per le funzioni di accompagnamento e di integrazione sociale, con l'ausilio delle Regioni.

Articolo 48 Monitoraggio

1. Come previsto dall'articolo 21 dalla legge 328/2000 sarà definito il sistema informativo dei servizi sociali. Nel suddetto sistema informativo entreranno tutti i dati relativi alle caratteristiche sociali e familiari dei soggetti beneficiari del RMI, le caratteristiche dei programmi di integrazione sociale, la durata e l'importo della prestazione, le ragioni dell'eventuale riduzione, sospensione, cessazione. Tali dati saranno utilizzati dalle amministrazioni competenti per le attività di monitoraggio.
2. Al fine di garantire la massima trasparenza delle procedure sarà definito un modello standard per la raccolta dei dati. A questo modello dovranno attenersi tutti gli enti erogatori.
3. Le Regioni predispongono annualmente un rapporto sul numero e le caratteristiche dei beneficiari del RMI, l'importo delle prestazioni, la loro durata, il tipo e la qualità dei programmi di accompagnamento. Tale rapporto servirà anche per definire annualmente il riparto del fondo per il RMI di cui all'articolo 34 della presente legge.
4. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali presenta al Parlamento ogni due anni un rapporto sull'andamento del RMI.

CAPO IV SOSTEGNO FINANZIARIO PER I GIOVANI

Articolo 49 Dotazione finanziaria di capitale in favore dei giovani per promuovere l'uguaglianza delle opportunità

1. E' assegnata una disponibilità finanziaria di capitale pari a 15 mila euro a tutti i cittadini italiani che hanno compiuto il diciottesimo anno di età. Tale dotazione potrà essere integrata da eventuali provvedimenti regionali relativi alla formazione post-secondaria qualificata o per incentivare attività professionali e imprenditoriali. L'attribuzione della suddetta dotazione finanziaria avviene a titolo di credito senza interessi. E' di competenza delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano stabilire che una quota del suddetto finanziamento possa essere concesso quale contributo a fondo perduto con le modalità definite nell'art. 51 della presente legge.
2. La sperimentazione sarà avviata a partire dal 1° gennaio 2004 e avrà la durata di due anni. Il Ministero dell'Economia e delle Finanze presenta annualmente al Parlamento una relazione sull'andamento della sperimentazione e i risultati conseguiti. Inoltre, il ministro dell'Economia e delle Finanze entro tre mesi dal termine della fase sperimentale, e sentito il parere delle competenti Commissioni parlamentari e della conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, può prolungare la sperimentazione del presente provvedimento per ulteriori due anni.

Articolo 50 Soggetti beneficiari

1. Per accedere ai benefici previsti dal presente provvedimento sono richieste le seguenti condizioni:

- a) L'età ricompresa tra i 18 ed i 25 anni, salve le eccezioni previste dall'art. 51, co.3;
 - b) Il conseguimento dell'obbligo formativo;
 - c) l'assenza di condanne penali.
2. Il finanziamento concesso è utilizzato per svolgere:
 - a) Formazione post-secondaria qualificata, tirocini professionali, corsi di formazione riconosciuti;
 - b) Attività imprenditoriale o professionale.
 3. A questo fine, i soggetti beneficiari, all'atto della presentazione della domanda per accedere al finanziamento, dovranno specificare l'ambito dell'attività verso il quale intendono finalizzare la dotazione finanziaria di capitale. Dovranno, inoltre, specificare il conseguente piano di spesa.
 4. Sarà compito delle regioni e delle province autonome di Trento e Bolzano, rendere note le opportunità di sviluppo per nuove attività imprenditoriali e la conseguente domanda di profili professionali.
 5. Possono accedere alla dotazione finanziaria anche i soggetti che usufruiscono delle agevolazioni previste dall'art. 9-septies del decreto legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996 n. 608.
 6. Si provvederà al rimborso della dotazione finanziaria, al netto di quella eventuale quota parte assegnata quale contributo a fondo perduto così come previsto dal comma 3 dell'art. 51 della presente legge, entro quindici anni dalla data di erogazione della prima rata.

Se ciò non avverrà nei termini previsti, il soggetto beneficiario corrisponderà alla banca o all'istituto di credito di cui al comma 1 dell'art. 51, oltre all'importo equivalente alla dotazione finanziaria di capitale, gli interessi correnti dovuti al ritardo del rimborso ad un tasso pari all'interesse legale.

Articolo 51

Fondi regionali per l'eguaglianza delle opportunità dei giovani

1. L'erogazione della dotazione finanziaria di capitale sarà regolata da una convenzione stipulata tra il Ministero dell'Economia e delle Finanze e l'Associazione bancaria italiana. Il tasso di interesse sui crediti definito dalla convenzione sarà uniforme su tutto il territorio nazionale. Gli interessi e la copertura del rischio sui crediti, oltreché l'erogazione di parte del finanziamento quale contributo a fondo perduto, saranno a carico dei fondi di cui al comma 3.
2. Il Ministero dell'Economia e delle Finanze provvederà a ripartire tra le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano le risorse destinate ai due anni della sperimentazione. L'ammontare delle risorse sarà pari al gettito dell'imposta sulle donazioni e successioni. I criteri di ripartizione saranno determinati dal numero dei cittadini italiani residenti nei territori delle singole regioni o province autonome che compiono diciotto anni di età nel corso dell'anno e dal reddito pro-capite medio di ogni regione o provincia autonoma relativo all'anno precedente. Le risorse eventualmente non utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno precedente saranno ripartite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze tra le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano entro il 31 marzo di ogni anno con proprio decreto.

3. Con appositi provvedimenti le regioni e le province autonome provvederanno attraverso le suddette risorse a:
- a) Istituire il fondo per l'eguaglianza delle opportunità dei giovani. Tale fondo sarà utilizzato per la copertura dei rischi relativi ai crediti negati e per gli oneri derivanti dagli interessi sui crediti stessi. Tali risorse potranno essere utilizzate per la copertura di quegli oneri relativi alla eventuale erogazione di parte del finanziamento a titolo di contributo a fondo perduto
 - b) Definire i criteri per il co-finanziamento del fondo da parte di enti locali e territoriali;
 - c) Definire l'ammontare della dotazione finanziaria di capitale da utilizzare per la formazione e per le attività imprenditoriali o professionali;
 - d) Stabilire i criteri per la definizione delle graduatorie regionali e provinciali. Le modalità per la compilazione delle graduatorie, che dovranno essere pubblicate entro un mese dalla presentazione della domanda, dovranno tener conto: delle condizioni economiche relative al nucleo familiare del richiedente, così come regolato dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109 e successive modificazioni; della domanda di nuove attività produttive per beni e servizi oltre che del conseguente fabbisogno di profili professionali; della data di presentazioni della domanda.
 - e) Svolgere attività di monitoraggio per verificare l'effettivo utilizzo delle risorse destinate al presente provvedimento.

CAPO V
DISPOSIZIONI COMUNI

Articolo 52
Copertura degli oneri finanziari

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione del presente Titolo, pari a 950 milioni di Euro nell'anno 2004 ed a 950 milioni di Euro nell'anno 2005, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2001-2003, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente del Fondo speciale dello stato di previsione del Ministero della Economia e delle Finanze per l'anno 2002, allo scopo parzialmente utilizzando, al netto delle regolazioni debitorie ed in misura proporzionale, gli accantonamenti relativi ai Ministeri elencati alla tabella A allegata alla legge 23 dicembre 2000, n. 388.
2. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

TITOLO VI
Promozione della qualità del lavoro

CAPO I
CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Articolo 53

Nozione

1. L'apprendistato è il contratto di lavoro alle dipendenze altrui stipulato al fine di conseguire una qualificazione professionale, mediante l'integrazione fra attività formative e prestazioni lavorative.
2. La durata del rapporto di apprendistato varia, a seconda della formazione scolastica e professionale già posseduta e della qualifica professionale da acquisire, da un minimo di 18 a un massimo di 48 mesi. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative determinano la predetta durata del rapporto.
3. E' vietata la stipulazione del contratto di apprendistato a tempo parziale per un orario inferiore a 28 ore settimanali, anche se calcolate come media su base annua.
4. Un nuovo contratto di apprendistato può essere stipulato per l'acquisizione di una diversa qualifica professionale.
5. Durante lo svolgimento del rapporto di apprendistato la lavoratrice o il lavoratore riceve la formazione teorica e pratica necessaria per acquisire le competenze idonee al conseguimento di specifica qualifica professionale.
6. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione o altri enti a tal fine riconosciuti dalle Regioni, concluse con la certificazione della qualifica acquisita, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Articolo 54

Destinatari

1. Il contratto di apprendistato può essere stipulato dai giovani di età superiore ai 18 anni, fino ai 25 anni, ovvero fino ai 27 per i soggetti portatori di handicap o residenti nelle aree di cui agli obbiettivi n.2 e 3 del Reg. CE n. 2081/1993. I soggetti in possesso di diploma di laurea possono stipulare il contratto di apprendistato sino all'età massima di 33 anni.
2. E' fatto divieto, per un biennio, di stipulare ulteriori contratti di apprendistato ai datori di lavoro che non abbiano trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 50% di quelli giunti a scadenza, con acquisizione della certificazione di qualificazione professionale, nel biennio precedente, computandosi ciascun biennio a partire dalla data di entrata in vigore della presente legge. Qualora il numero dei contratti trasformati sia compreso tra il 50% e l'80% di quelli giunti a scadenza, il datore di lavoro può stipulare ulteriori contratti di apprendistato in pari numero.
3. Il divieto di nuove assunzioni con contratto di apprendistato non si applica quando nel biennio di riferimento siano venuti a scadere non più di due contratti di apprendistato.
4. Ai fini di quanto previsto al comma 2, non si tiene conto di coloro che si siano dimessi volontariamente durante il periodo di apprendistato, di quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo o per mancato superamento del periodo di prova ovvero di quelli che, al termine dell'apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di restare alle dipendenze del datore di lavoro con rapporto a tempo indeterminato.

Articolo 55

Limiti numerici e computabilità

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative determinano il numero massimo di contratti di apprendistato stipulabili dal singolo datore di lavoro, tenendo conto delle strutture organizzative e delle professionalità esistenti nelle diverse unità produttive.
2. Il numero di apprendisti non può superare, per ciascuna unità produttiva, quello dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato di pari qualifica.
3. Ai fini del computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti, gli apprendisti sono calcolati in misura intera.
4. Resta fermo per il settore artigiano quanto disposto dall'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.
5. Gli apprendisti disabili sono computati nelle quote di riserva previste dall'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Articolo 56

Forma e contenuti del contratto di apprendistato

1. Il contratto di apprendistato, comprensivo del progetto formativo, è stipulato in forma scritta.
2. L'assunzione avviene osservandosi le disposizioni vigenti in materia di lavoro alle dipendenze altrui, ivi compreso l'obbligo di tempestiva comunicazione al centro per l'impiego e all'Inail, nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro.
3. La comunicazione deve contenere:
 - a) copia del contratto stipulato, nel quale devono essere espressamente indicati la durata del periodo di apprendistato, l'età e il titolo di studio dell'apprendista, il nominativo del tutore, le mansioni cui l'apprendista sarà adibito, la qualifica professionale al cui conseguimento è finalizzato l'apprendistato e il contratto collettivo applicato;
 - b) copia del progetto formativo, comprensivo dei temi riguardanti la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
 - c) dichiarazione dell'avvenuta consegna al lavoratore del contratto e del progetto formativo nonché della scheda professionale, nella quale registrare le informazioni relative alle attività formative esterne e interne e al lavoro svolto;
 - d) l'autocertificazione, da parte del datore di lavoro, in ordine al rispetto di quanto previsto dall' art. 54, co. 2.

Articolo 57

Formazione esterna e interna

1. Le caratteristiche della formazione esterna ed interna da impartire al lavoratore assunto con contratto di apprendistato devono risultare dal progetto formativo allegato al contratto di lavoro.
2. Il datore di lavoro può predisporre direttamente un progetto formativo o ricorrere a quello elaborato dall'ente bilaterale di categoria, laddove costituito, o dalla struttura pubblica territorialmente competente. Qualora il datore di lavoro si avvalga

- di un proprio progetto formativo, quest'ultimo è soggetto all'approvazione preventiva della struttura pubblica territorialmente competente in materia di servizi per l'impiego.
3. La formazione esterna deve essere di durata pari ad almeno 120 ore annue, prendendo a base moduli concordati tra Regioni e parti sociali. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative possono stabilire una durata inferiore per i soggetti in possesso di titolo di studio *post* obbligo o di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto alla professionalità da acquisire.
 4. La formazione interna è affidata al tutore, che deve possedere adeguata competenza ed esperienza professionale e formativa, non inferiore a tre anni, nella attività lavorativa cui è preposto l'apprendista. Essa può consistere, in parte, in addestramento pratico o in affiancamento, nelle quantità e secondo le modalità fissate dai contratti collettivi.
 5. Per ogni gruppo di apprendisti, di numero comunque non superiore a tre, deve essere nominato un distinto tutore, che può anche coincidere con il datore di lavoro.
 6. Nel caso di anticipata trasformazione del contratto di apprendistato in contratto stabilmente a tempo indeterminato, il programma di formazione viene in ogni caso portato a compimento, mantenendo le agevolazioni contributive previste per le imprese.

Articolo 58

Registrazione e certificazione dell'attività formativa svolta

1. Il datore di lavoro è tenuto a registrare sull'apposita scheda professionale le attività formative esterne e interne e le mansioni cui l'apprendista è adibito.
2. La certificazione della formazione è affidata alla struttura pubblica territorialmente competente. Essa costituisce titolo anche ai fini del bilancio delle competenze e del riconoscimento di crediti formativi.
3. In caso di recesso da un contratto di apprendistato, la formazione esterna e interna effettuata può essere riconosciuta utile, in tutto o in parte, anche nell'ambito di un nuovo contratto di apprendistato da parte della struttura pubblica territorialmente competente in materia di servizi per l'impiego.
4. I termini e le modalità della registrazione e della certificazione dell'attività formativa svolta sono determinati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione, su proposta della Conferenza Unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
5. In caso di mancato conseguimento degli obiettivi formativi previsti per ciascun anno di formazione esterna, l'apprendista deve partecipare a moduli integrativi predisposti dalla struttura formativa incaricata.

Articolo 59

Disciplina del rapporto di apprendistato

1. Nel contratto di apprendistato l'eventuale periodo di prova resta finalizzato esclusivamente ad accertare l'attitudine dell'apprendista a conseguire la qualifica prevista. La durata del periodo è stabilita dal contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato dalle

- organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, in misura non superiore a sei mesi.
2. L'assegnazione di mansioni diverse da quelle indicate nel contratto di lavoro può avvenire, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2103 del codice civile, qualora sia finalizzata ad un migliore adeguamento della prestazione lavorativa alle attività di formazione. E' fatto comunque divieto adibire gli apprendisti a lavori pericolosi o elementari, individuati come tali dal contratto collettivo di cui al comma 1, ed a lavorazioni retribuite a cottimo o ad incentivo.
 3. L'orario di lavoro è comprensivo delle ore di formazione esterna e interna previste dal progetto formativo e deve risultare compatibile con lo svolgimento delle attività formative indicate dal progetto medesimo. Il contratto collettivo di cui al comma 1 può prevedere che eventuali ore aggiuntive di formazione non siano retribuite.
 4. Il trattamento economico degli apprendisti è stabilito dal contratto collettivo di cui al comma 1, in misura distinta, ed in percentuale progressivamente crescente durante il corso del rapporto, rispetto al livello retributivo spettante al lavoratore in possesso della qualifica al cui conseguimento è preordinata l'assunzione con contratto di apprendistato, in misura comunque non inferiore a quella prevista dal precedente inferiore livello.
 5. Agli apprendisti sono estese le vigenti disposizioni relative al diritto alla conservazione del rapporto in caso di infortunio, malattia, maternità e paternità servizio militare. La durata del rapporto di apprendistato è prolungata in misura corrispondente alla durata dei predetti periodi. Il contratto collettivo di cui al comma 1 può individuare le ulteriori cause di sospensione del rapporto che comportano detto prolungamento e definire i trattamenti economici per i periodi di conservazione del rapporto di lavoro.
 6. Cessato il periodo di prova, il licenziamento dell'apprendista, durante il periodo di apprendistato, è ammesso soltanto per giusta causa o giustificato motivo.
 7. Sono consentite le dimissioni dell'apprendista, purché sia rispettato il termine di preavviso fissato dal contratto collettivo di cui al comma 1. In mancanza di determinazione ad opera del contratto collettivo, la durata del preavviso è fissata in un giorno per ogni mese di durata prevista del contratto. Il datore di lavoro può assumere un nuovo apprendista per il medesimo progetto, comunicando la sostituzione ai servizi per l'impiego competenti, qualora vi sia compatibilità di durata del rapporto e di attività formative da svolgere.
 8. Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia stata data formale disdetta, ai sensi dell'art.2118 cod.civ., il contratto di apprendistato si considera trasformato in contratto di lavoro stabilmente a tempo indeterminato e il lavoratore ha diritto all'inquadramento professionale corrispondente alla qualificazione professionale acquisita e certificata.
 9. Il periodo di apprendistato si computa nell'anzianità di servizio del lavoratore.
 10. Al rapporto di apprendistato si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di trattamento di fine rapporto.

Articolo 60

Prestazioni previdenziali ed assistenziali

1. Agli apprendisti spettano tutte le prestazioni previdenziali ed assistenziali previste per la generalità dei lavoratori alle dipendenze altrui da leggi e contratti collettivi.

Articolo 61

Sulla contribuzione

1. Nel contratto di apprendistato la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a 10 euro settimanali. A carico dell'apprendista è posto un onere contributivo pari al 1% della retribuzione dovuta. Al termine del rapporto detti benefici contributivi sono mantenuti per due anni qualora lo stesso sia trasformato in rapporto di lavoro stabilmente a tempo indeterminato.
2. Durante il rapporto di apprendistato, la riduzione delle aliquote contributive è subordinata alla partecipazione degli apprendisti alle attività di formazione esterna previste nel progetto, a meno che la mancata partecipazione sia dovuta a carenze nella programmazione e nell'attivazione delle iniziative da parte dell'amministrazione regionale competente. In tal caso a tale amministrazione vengono trasferiti gli oneri relativi alle agevolazioni contributive concesse.
3. Nel settore artigiano e nelle imprese di piccole dimensioni, così come determinate dai decreti del ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato 18 settembre 1997 e 27 ottobre 1997, che hanno ottemperato alle prescrizioni sulla salute e sicurezza dei lavoratori previste dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è ridotta a 6 euro settimanali.
4. Sono concesse agevolazioni contributive per i lavoratori impegnati in qualità di tutore nelle iniziative formative interne e che risultino in possesso di idonea competenza ed esperienza, secondo quanto previsto con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali da emanarsi entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge.
5. L'onere per la copertura del differenziale contributivo, rispetto all'aliquota ordinaria, è posto a carico dell'Inps-Gestione interventi assistenziali.

Articolo 62

Informativa e monitoraggio

1. Il datore di lavoro comunica i dati relativi ai contratti di apprendistato stipulati e al loro andamento agli organismi sindacali aziendali, se costituiti, o alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano provinciale, nonché alle consigliere provinciali di parità
2. Le strutture regionali competenti effettuano il monitoraggio delle attività di formazione progettate ed attuate. E' affidato all'ISFOL il compito di elaborare un rapporto sullo stato di realizzazione dell'offerta di formazione esterna per gli apprendisti entro il 31 dicembre di ogni anno.

Articolo 63

Sanzioni

1. La mancanza nel contratto della forma scritta, delle indicazioni di cui all'articolo 50, comma 3, lettere a) e b), nonché la mancata effettuazione delle attività di formazione interna previste dal progetto, comportano la conversione del contratto di apprendistato in contratto stabilmente a tempo indeterminato sin dall'inizio del rapporto.

2. Le altre omissioni o violazioni della presente disciplina sono punite con la sanzione amministrativa da Euro 500 a Euro 10.000, in base ad una graduazione stabilita con decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'importo delle sanzioni amministrative è versato su apposito capitolo di bilancio ed assegnato al Fondo per l'occupazione.

Articolo 64 **Disciplina transitoria**

1. Sono fatte salve, fino all'emanazione della nuova disciplina attuativa, le disposizioni previste nei decreti ministeriali 8 aprile 1998, 20 maggio 1999, 28 febbraio 2000.

CAPO II **CONTRATTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO**

Articolo 65 **Finalità del contratto di inserimento lavorativo**

1. Il contratto di inserimento lavorativo è finalizzato a favorire l'accesso al lavoro o il reingresso nel mercato del lavoro degli appartenenti alle seguenti categorie di soggetti:
 - a) disoccupati di lunga durata di età superiore a 25 anni (29 se laureati);
 - b) disoccupati di età superiore a quarantacinque anni;
 - c) disoccupati o inoccupati precedentemente impegnati in lavoro di cura di familiari.

Articolo 66 **Tipologia e disciplina del contratto di inserimento lavorativo**

1. Il contratto di inserimento lavorativo prevede lo svolgimento di uno specifico progetto formativo, di qualificazione o riqualificazione professionale, approvato dal centro per l'impiego competente per territorio, il cui esito sia dallo stesso verificato, secondo quanto previsto dalla disciplina regionale di attuazione.
2. Il contratto di inserimento lavorativo può essere stipulato per la durata massima di dodici mesi. Non possono essere effettuate assunzioni con contratti d'inserimento lavorativo da datori di lavoro che abbiano effettuato licenziamenti nei dodici mesi precedenti.
3. Al contratto di inserimento lavorativo si applicano le disposizioni in materia di apprendistato, salvo quanto previsto dai commi successivi.
4. Il datore di lavoro non può stipulare più d'un contratto d'inserimento lavorativo con lo stesso lavoratore.
5. E' fatto divieto di stipulare ulteriori contratti d'inserimento lavorativo ai datori di lavoro che non abbiano trasformato in assunzioni a tempo stabilmente indeterminato almeno il 60% dei contratti d'inserimento lavorativo venuti a scadenza nel biennio precedente, computandosi ciascun biennio a partire dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Articolo 67
Incentivazione alla stipulazione dei contratti

1. Il datore di lavoro ha diritto al rimborso delle spese sostenute, ed adeguatamente documentate, in relazione al progetto formativo attuato. Detto rimborso non potrà comunque eccedere l'importo massimo di Euro [1.000] per ciascun lavoratore interessato.

CAPO III
DELLA FORMAZIONE PERMANENTE

Articolo 68
Diritto allo studio

1. Ai lavoratori alle dipendenze altrui, studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, ovvero presso strutture accreditate, spettano permessi retribuiti, per esigenze di studio, fino a 150 ore pro capite annue a carico di un monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti, secondo quanto disposto dall'art. 72, semprechè il corso al quale il lavoratore intenda partecipare si svolga per un numero di ore almeno doppio di quelle richieste come permesso retribuito.
2. Tali permessi si aggiungono ai permessi giornalieri retribuiti per sostenere prove di esame previsti dall'art. 10 della legge n. 300 del 1970.
3. Ai lavoratori predetti sono concessi per le stesse esigenze permessi non retribuiti fino ad un massimo di una settimana di calendario all'anno.

Articolo 69
Diritto all'aggiornamento

1. I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio hanno diritto di usufruire fino a 150 ore annue di permessi retribuiti a carico di un monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti, secondo quanto disposto dall'art. 72, sempreché il corso al quale il lavoratore intenda partecipare si svolga per un numero di ore almeno doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

Articolo 70
Diritto alla formazione permanente

1. I lavoratori hanno diritto a permessi retribuiti fino a 150 ore pro capite annue per la formazione permanente, a carico di un monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti, definito sulla base di programmi e con criteri prefissati con l'accordo aziendale di cui all'art. 72.

Articolo 71

Cumulo dei permessi

1. I permessi di cui agli art. **68, 69, 70** sono cumulabili nel limite massimo di 250 ore pro capite annue.

Articolo 72

Piano aziendale formativo

1. Nelle imprese con più di 5 dipendenti con accordo aziendale tra impresa ed r.s.u., o, in mancanza, r.s.a., con cadenza annuale viene definito il piano formativo, in conformità con quanto eventualmente previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria stipulato dai sindacati comparativamente più rappresentativi in particolare detto accordo definisce:
 - i fabbisogni formativi;
 - l'entità del finanziamento aziendale, in misura non inferiore all'1% del monte salari;
 - la partecipazione dei lavoratori al finanziamento del piano formativo, per un massimo di 1/3 delle ore di frequenza;
 - le modalità di utilizzo delle risorse collettive ovvero pubbliche, di provenienza regionale, nazionale e comunitaria, destinate alla formazione continua;
 - i sistemi di mobilità orizzontale e verticale.
2. Tre mesi prima dell'apertura delle trattative, preliminari all'accordo, la r.s.u., o in mancanza le r.s.a., hanno diritto ad essere informate su:
 - la situazione occupazionale del settore, del gruppo, ex art.2, e dell'impresa, alla luce della congiuntura economica nonché degli orientamenti e degli investimenti produttivi dell'azienda;
 - le misure formative attuate nell'esercizio annuale precedente;
 - il numero e le qualifiche dei lavoratori coinvolti nella formazione;
 - le risorse impiegate;
 - i risultati conseguiti, disaggregati per sesso, per età e per qualifica.
3. Decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della presente legge senza che sia stato raggiunto l'accordo di cui al comma 1, valgono le norme del contratto collettivo di categoria. In mancanza valgono le norme seguenti.

Articolo 73

Modalità di utilizzo

1. All'inizio di ogni anno verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto all'aggiornamento, moltiplicando ore 8 annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvi i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.
2. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 3% del totale della forza occupata; dovrà comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva mediante accordi con la Rappresentanza Sindacale Unitaria o, in mancanza, con le R.S.A..

3. Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento della metà del monte ore o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 5° comma, la Direzione e la Rappresentanza Sindacale Unitaria stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al 5° comma, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi.
4. Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.
5. L'applicazione dei criteri di cui al comma 1 avverrà assicurando l'esercizio del diritto allo studio ad almeno un lavoratore per ciascuna azienda.
6. Al fine di utilizzare i permessi di cui **agli artt. 68, 69 e 70**, il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nel termine e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tale termine non può comunque essere inferiore al trimestre.
7. I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e, successivamente, i certificati di frequenza con la indicazione delle ore relative.
8. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, o, in mancanza, le R.S.A.
9. Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permessi usufruiti, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni sopra indicate è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

Articolo 74

Piani formativi territoriali e settoriali

1. **Con accordo tra le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale presenti nel territorio o distretto produttivo vengono definiti piani territoriali e settoriali di formazione in raccordo con i piani aziendali formativi e con le iniziative programmate o concertate con le istituzioni locali.**

Articolo 75

Licenziamenti e percorsi formativi

1. La legittimità dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, oltretutto dei licenziamenti collettivi, è subordinata alla prova, con onere a carico del datore di lavoro, di aver assicurato ai lavoratori idonee misure di riqualificazione professionale.

Articolo 76

Statuto generale alla formazione

1. Il Governo della Repubblica, d'intesa con le Regioni, è delegato ad emanare un testo unico sulla formazione permanente in costanza di rapporto di lavoro alle dipendenze altrui, raccordando e sistematizzando le disposizioni attualmente esistenti in materia.
2. I Comuni, le Province e le Città metropolitane hanno potestà regolamentare in ordine alla disciplina dell'organizzazione e dello svolgimento delle funzioni loro attribuite o conferite dalla legge statale o regionale, in conformità alle disposizioni ivi contenute. Fino all'entrata in vigore dei regolamenti suddetti, si applicano le disposizioni statali e regionali vigenti.
3. Il Governo è delegato ad emanare un Regolamento per la costituzione di un sistema nazionale di standard e di certificazione delle competenze, che assicuri il riconoscimento delle competenze comunque acquisite, in diversi contesti di studio e di lavoro, a livello nazionale e nell'Unione Europea, sulla base delle Direttive e degli orientamenti dell'Unione Europea. Un libretto formativo individuale, registrando le competenze certificate, ne consentirà la capitalizzazione anche in termini di crediti formativi, assicurando il diritto individuale alla formazione permanente. Il Regolamento è adottato d'intesa con le Regioni e le Autonomie Locali, attraverso la Conferenza Unificata Stato-Regioni-Città e d'intesa con le Parti sociali, per assicurare la rispondenza tra domanda e offerta di professionalità

TITOLO VII

Disposizioni finali

Art. 77

Abrogazione

1. Sono abrogate le norme incompatibili con la presente legge.
2. Sono consentite disposizioni di miglior favore, con legge statale o regionale ovvero con contratti collettivi.
3. Alle Regioni ed alle province autonome di Trento e Bolzano è fatto divieto derogare in via peggiorativa alle norme della presente legge.

MARZO 2003