

Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori

Titolo I – Diritti fondamentali, tutele e garanzie di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori

Articolo 1

Campo di applicazione soggettivo

1. Le disposizioni del Titolo I della presente legge si applicano a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori titolari di contratti di lavoro subordinato e di lavoro autonomo, anche nella forma di collaborazione coordinata e continuativa, pure se occasionali, intercorrenti con datori di lavoro o committenti privati e pubblici, nonché alle lavoratrici e lavoratori che effettuino prestazioni di lavoro in ragione di contratti di tipo associativo. Le predette disposizioni si applicano altresì alle persone operanti nei luoghi di lavoro in esecuzione di relazioni giuridiche con i predetti datori, quali i tirocini di formazione e orientamento, le attività socialmente utili, o altre relazioni a queste assimilabili comunque denominate.

Art. 2

Diritto al lavoro

1. Ogni persona ha il diritto di svolgere un lavoro o una professione liberamente scelti o accettati.
2. Ogni persona ha il diritto di godere di servizi gratuiti di collocamento e di beneficiare dei livelli essenziali, stabiliti dallo Stato, delle prestazioni in materia di orientamento e di aiuto nella ricerca di un lavoro adeguato alla sua condizione soggettiva, conforme con le sue attitudini personali e i suoi interessi, in considerazione delle possibilità offerte dal mercato del lavoro, delle quali deve essere costantemente e correttamente informato.
3. Adeguate misure di politica del lavoro assicurano che il diritto al lavoro sia reso effettivo, anche attraverso forme di sostegno economico e assistenza tecnica alla nascita e allo sviluppo di attività innovative che migliorino la qualità della vita e il benessere delle persone e della collettività, la tutela dell'ambiente e la cura del territorio.
4. Nessuno può essere costretto a compiere un lavoro forzato o obbligatorio.

Art. 3

Diritto ad un lavoro decente e dignitoso

1. Ogni persona ha diritto ad un lavoro decente e dignitoso che si svolga nel rispetto della professionalità e con condizioni di lavoro eque.

2. Il lavoro non deve essere degradante e deve consentire al lavoratore una vita libera e dignitosa, la utilizzazione delle sue capacità professionali e la realizzazione della sua personalità.

Art. 4

Diritto a condizioni di lavoro chiare e trasparenti

1. Tutti i lavoratori hanno diritto a condizioni contrattuali chiare e trasparenti, formulate per iscritto, e di ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi e dei loro diritti.
2. L'obbligo di cui al comma precedente va adempiuto secondo correttezza e buona fede. La sua violazione da parte del datore di lavoro o del committente determina l'applicazione dell'art. 4 del D. Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, nonché il diritto del lavoratore al risarcimento del danno, patrimoniale e non patrimoniale, da liquidarsi da parte del giudice con valutazione equitativa, in misura comunque idonea a indurre il datore di lavoro o il committente al rispetto per il futuro del medesimo obbligo.
3. Il giudice tiene conto della violazione dell'obbligo di cui al primo comma anche ai fini della prova delle condizioni contrattuali e dei diritti del lavoratore oggetto di eventuali controversie.

Art. 5

Diritto ad un compenso equo e proporzionato

1. Ogni prestazione di lavoro deve essere compensata in modo equo, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro svolto.
2. Il compenso è fissato dalle parti in misura non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi, o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni di lavoratori autonomi, ove applicabili alle parti stesse.
3. In mancanza di accordi collettivi applicabili, il lavoratore autonomo può in ogni caso chiedere al giudice di determinare l'equo compenso nella misura desumibile anche dalle regole riguardanti prestazioni comparabili.

Art. 6

Libertà di espressione

1. I lavoratori, senza discriminazioni, hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge, anche nei luoghi dove prestano la loro opera.
2. La libertà di manifestare il proprio pensiero comprende quella di contribuire alla cronaca, nel rispetto del segreto aziendale, e alla critica relativa al contesto lavorativo e all'attività in esso svolta. L'esercizio legittimo della cronaca e della critica non può essere limitato attraverso l'esercizio di poteri direttivi, disciplinari, di coordinamento, di controllo o di verifica del datore di lavoro o del committente.
3. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in quanto compatibili con l'ordinamento dell'attività svolta e con le caratteristiche del rapporto di lavoro.

Art. 7

Diritto a condizioni ambientali e lavorative sicure

1. Tutti i lavoratori hanno diritto a lavorare in condizioni ambientali e lavorative sicure, tali da garantire la protezione della propria salute fisica e psichica e della propria personalità.
2. Fermo restando quanto stabilito dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, il datore di lavoro o il committente devono adottare ogni misura, rispondente al criterio di massima sicurezza possibile e al principio di precauzione, che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sia necessaria per tutelare l'integrità e la salute psichica e fisica dei lavoratori.
3. Il diritto a condizioni di lavoro sicure comprende altresì il diritto a non subire vessazioni. Si considera vessatoria la condotta del datore di lavoro, del committente o di chi comunque eserciti compiti direttivi e di coordinamento della prestazione lavorativa tenuta nei confronti di un lavoratore nell'ambiente di lavoro, che sia continuata e protratta nel tempo e si manifesti con comportamenti ostili, reiterati e sistematici, esorbitanti o incongrui rispetto all'ordinaria gestione del rapporto e idonei a produrre un effetto lesivo sulla persona. Quanto precede riguarda anche le condotte tenute negli ambienti di lavoro dagli altri lavoratori.
4. Tutti i lavoratori hanno diritto di controllare, anche mediante loro rappresentanze, che l'ambiente di lavoro in cui effettuano la loro prestazione sia idoneo e dotato di tutte le misure di sicurezza e igiene necessarie. Hanno inoltre diritto di richiedere informazioni e di essere informati su tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, sulle misure e procedure adottate per prevenirli e sui nominativi di tutti i soggetti responsabili per la sicurezza del luogo di lavoro, nonché di ricevere la formazione in materia di sicurezza adeguata alla loro attività.
5. Tutti i lavoratori hanno diritto di abbandonare il luogo di lavoro qualora ritengano di trovarsi in una oggettiva situazione di pericolo grave, immediato e inevitabile, nonché di rifiutare di svolgere in tutto o in parte la prestazione di lavoro ove non siano assicurate adeguate condizioni di igiene e sicurezza.
6. Nessun lavoratore può subire pregiudizio alcuno a causa dell'esercizio dei diritti e delle prerogative attribuite in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro.
- 7.

Art. 8

Diritto al riposo

1. Salva ogni diversa previsione di maggior favore, tutti i lavoratori hanno diritto a un riposo minimo giornaliero di 11 ore, oltre che a un riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive, e a un riposo annuale di almeno 4 settimane. L'esercizio del diritto al riposo rende inesigibile la prestazione lavorativa.
2. Gli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi, ove applicabili, prevedono regole per il godimento del diritto al riposo. In mancanza di previsioni degli accordi collettivi, il lavoratore autonomo che, per le modalità e i tempi di lavoro convenuti, si trovi nell'impossibilità di fruire del diritto al riposo può richiedere al giudice di rideterminare in via equitativa le modalità e le condizioni di svolgimento della prestazione o di realizzazione e consegna dell'opera o del servizio, al fine di garantire il godimento del diritto al riposo.

Art. 9

Diritto alla conciliazione tra vita familiare e vita professionale

1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto di scegliere i tempi e i modi della propria genitorialità, senza subire pregiudizio alcuno sul piano del rapporto di lavoro. Lo svolgimento di esami clinici e di visite mediche specialistiche connesse alla genitorialità rende inesigibile la prestazione lavorativa e dà diritto a permessi retribuiti o a prestazioni previdenziali tali da garantire l'effettivo esercizio della libertà di scelta e del diritto alla genitorialità. Restano ferme le disposizioni di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e al D. Lgs. 11 aprile 2006, n.198.
2. I lavoratori aventi responsabilità familiari hanno diritto di conciliare le proprie esigenze di vita familiare con la vita professionale in condizioni di parità di opportunità e di trattamento rispetto agli altri lavoratori, in particolare dopo la nascita o l'adozione di un figlio.
3. I lavoratori con responsabilità familiari hanno diritto alla conciliazione secondo modalità che possono contemplare congedi, riduzioni di orario o altre forme efficaci di conciliazione alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi e dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi, ove applicabili, ovvero dalla legge.
4. Per garantire l'ingresso e la permanenza nella vita attiva di lavoratori con responsabilità familiari o il loro rientro dopo un'assenza dovuta a tali responsabilità, la Repubblica assicura forme di orientamento e di formazione mirata all'aggiornamento della loro professionalità, nonché orari e modalità di lavoro, anche a distanza, compatibili con le esigenze familiari, pure mediante cooperazione tra pubblico e privato.
5. E' compito della Repubblica, in relazione alle predette responsabilità familiari ed alla tutela dei diritti del bambino, assicurare servizi accessibili e di qualità per la cura, la custodia, l'educazione e l'istruzione, dei bambini di età prescolare e servizi per le persone anziane bisognose di cura.
6. Le responsabilità familiari non possono costituire valido motivo di recesso da parte dell'altro contraente.

Art. 10

Diritto alle pari opportunità tra donna e uomo in materia di lavoro e professione

1. In applicazione dell'articolo 3, commi 1 e 2 della Costituzione, è assicurata la parità di trattamento e di opportunità tra lavoratrici e lavoratori.
2. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore delle donne ovvero degli uomini, nei casi e nella misura in cui l'uno o l'altro sesso risulti sottorappresentato.
3. L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, di cui al comma 1, deve essere realizzato anche al momento della formulazione ed attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, nonché in generale di politiche e attività pubbliche.

Art. 11

Diritto a non essere discriminato nell'accesso al lavoro e nel corso del rapporto di lavoro

1. Tutti i lavoratori hanno diritto a non essere discriminati, nell'accesso al lavoro e nel corso del rapporto di lavoro, a causa delle convinzioni personali, dell'affiliazione e partecipazione all'attività politica o sindacale, del credo religioso, del sesso e delle scelte sessuali, dello stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, dell'orientamento sessuale, dell'età, degli handicap, della razza, dell'origine etnica, del colore, del gruppo linguistico, dell'ascendenza, della nazionalità, della cittadinanza, della residenza, dello stato di salute, di condizioni sociali o condizioni e scelte personali, di controversie con l'attuale datore di lavoro o con i precedenti, o del fatto di avere denunciato condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.
2. I lavoratori si intendono discriminati ove sussistano le ipotesi di discriminazione diretta, discriminazione indiretta, molestie, ordine di discriminare, a causa di uno dei fattori individuati dal precedente comma.
3. Sussiste discriminazione diretta quando, per uno dei fattori individuati dal comma 1, indipendentemente dalla intenzione e motivazione adottata, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga.
4. Sussiste discriminazione indiretta quando, per uno dei fattori individuati dal comma 1, indipendentemente dalla intenzione e motivazione adottata, una persona è posta in una posizione di particolare svantaggio, rispetto ad altre persone, in applicazione di disposizioni, criteri o prassi apparentemente neutri, a meno che non ricorrano i requisiti e presupposti di cui al comma 7.
5. Sussiste molestia quando una persona subisce un comportamento indesiderato, adottato per uno dei fattori individuati dal comma 1, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante e offensivo.
6. In deroga a quanto previsto dai commi 3 e 4, una differenza di trattamento basata su di una caratteristica correlata ad uno dei fattori individuati dal comma 1 non costituisce discriminazione, diretta od indiretta, laddove, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa medesima, purché l'obiettivo sia legittimo ed il requisito proporzionato.
7. Non sussiste discriminazione indiretta, ai sensi del comma 4, quando le disposizioni, criteri e prassi riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
8. Ferme restando le nozioni di cui ai commi 3 e 4, il diritto di cui al comma 1 opera con specifico riferimento alle seguenti aree:
 - condizioni di accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale;
 - accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini di orientamento e formazione professionale, nonché tutte le esperienze che non costituiscano rapporto di lavoro;

- condizioni di lavoro, nei rapporti di natura subordinata, autonoma o di qualsiasi altra forma, compreso il trattamento economico e la risoluzione a seguito di licenziamento del datore di lavoro o recesso unilaterale del committente;
 - affiliazione ed attività in una organizzazione di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni;
 - protezione sociale, inclusa la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria;
 - prestazioni sociali;
 - istruzione;
 - accesso a beni e servizi, incluso l'alloggio.
9. Non sono ammesse condizioni di lavoro o trattamenti dei lavoratori differenziati arbitrariamente, per ragioni non pertinenti, non proporzionate o eccedenti rispetto agli scopi obiettivamente ricollegabili all'attività lavorativa.
10. Per la tutela contro ogni tipo di discriminazione prevista dal secondo comma il lavoratore può agire ai sensi dell'art. 28, D. Lgs. 1 settembre 2011, n. 150.
11. Sono abrogate le disposizioni legislative e regolamentari incompatibili con le norme di questo articolo.

Art. 12

Diritto di riservatezza e divieto di controlli a distanza

1. E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di ogni altro mezzo per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
2. Gli impianti ed i mezzi di controllo richiesti dalla sicurezza del lavoro e quelli richiesti da esigenze difensive dell'integrità dell'organizzazione e del patrimonio aziendale, con esclusione di verifiche finalizzate meramente al miglioramento delle prestazioni lavorative, possono essere utilizzati soltanto previo accordo concluso con le RUS o, in mancanza, con le RSA. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro o del committente, che ne informano previamente i lavoratori, le loro rappresentanze e comunque le associazioni sindacali registrate maggiormente rappresentative, provvede in contraddittorio l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. Salve le necessità derivanti dalla tutela giurisdizionale, il trattamento ed in particolare la conservazione dei dati personali per le finalità e le esigenze predette devono assicurare l'anonimato dei lavoratori coinvolti. Il lavoratore deve comunque essere previamente informato delle modalità e dei contenuti di ogni controllo.
3. Per verificare che gli impianti ed i mezzi di controllo rispondano alle caratteristiche di cui al comma 2 del presente articolo, è ammesso ricorso giurisdizionale da parte dei lavoratori interessati, nonché delle RUS o delle RSA.
4. Le comunicazioni effettuate dal lavoratore anche durante il lavoro, non solo con mezzi propri ma anche con mezzi resi disponibili dall'impresa, sono libere e segrete, purché tali

mezzi siano a ciò materialmente idonei, ed eccettuato il caso in cui dell'utilizzo dei mezzi resi disponibili dall'azienda sia stato preventivamente escluso il carattere riservato.

5. Nei luoghi normalmente assegnati all'uso esclusivo e riservato di uno o più lavoratori, anche in azienda, non sono ammesse ingerenze del datore di lavoro o di terzi.
6. Per i lavoratori autonomi, le disposizioni di cui ai presente articolo si applicano in quanto compatibili con l'ordinamento dell'attività svolta e con le caratteristiche del rapporto di lavoro.

Art. 13

Divieto del trattamento dei dati ed estensione di tutele relative alla libertà e dignità dei lavoratori

1. E' vietato effettuare, anche a mezzo di terzi, ogni trattamento dei dati personali del lavoratore che non corrisponda a comprovate finalità produttive ed organizzative.
2. Gli articoli 2, 3, 6 e 8 della L. 20 maggio 1970, n. 300, si applicano anche ai committenti nei confronti dei lavoratori autonomi, compatibilmente con l'ordinamento dell'attività svolta e con le caratteristiche del rapporto di lavoro.
3. E' fatto divieto alle agenzie per il lavoro, ai soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati, ai sensi del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, nonché a qualunque altro soggetto operante come intermediario, di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati personali, a meno che non si tratti di requisiti essenziali e determinanti ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa.

Art. 14

Diritto all'informazione

1. Fermo restando quanto previsto all'articolo 7, tutti i lavoratori hanno diritto, anche attraverso le organizzazioni collettive alle quali aderiscano, ad essere informati su tutte le vicende del datore di lavoro o del committente che possano ripercuotersi sul loro rapporto di lavoro. L'informazione deve essere tempestiva, appropriata e pertinente nei tempi, nelle modalità e nel contenuto e in ogni caso tale da consentire al lavoratore di valutare utilmente le conseguenze di quanto conosciuto.
2. Tutti i lavoratori hanno diritto di accedere, presso le autorità pubbliche competenti in materia di lavoro e presso gli enti previdenziali, a documenti o altri elementi di conoscenza idonei ad assicurare l'informazione di cui al comma precedente, prendendone visione ed estraendone copia, con le modalità stabilite in generale dalla normativa sull'accesso a documenti ed atti di pubblica amministrazione; è fatta salva la tutela della riservatezza stabilita per la protezione dell'iniziativa economica e della concorrenza.

Art. 15
Diritto a soluzioni ragionevoli in caso di disabilità
oppure di malattia di lunga durata

1. Tutti i lavoratori che, a causa di una disabilità o di una malattia di lunga durata, diagnosticata come curabile o incurabile, subiscono, in relazione all'esercizio della loro attività, una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, hanno diritto a soluzioni ragionevoli, materiali e organizzative, compresa la modifica degli orari e, più in generale, dei tempi di lavoro, necessarie a consentire l'accesso al lavoro e lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 16
Diritto di ripensamento e diritto al congruo preavviso
in caso di modifiche contrattuali unilaterali

1. Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro il lavoratore può denunciare il patto con cui sono attribuiti alla controparte, committente o datore di lavoro, poteri unilaterali di modifica delle condizioni contrattuali, sulla base di sopravvenute e documentate ragioni connesse a:
 - a) ineludibili esigenze di carattere familiare;
 - b) esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico;
 - c) ulteriori casi stabiliti dai contratti collettivi o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi, ove applicabili.
2. La denuncia va fatta in forma scritta e deve essere accompagnata da un preavviso di almeno 15 giorni.
3. In tutti i casi in cui sia attribuito dalla legge o dal contratto il potere unilaterale del datore di lavoro o del committente di modificare l'oggetto, il luogo o il tempo della prestazione dovuta, il lavoratore ha diritto ad un preavviso di almeno 15 giorni.

Art. 17
Diritto ai saperi

1. Ogni persona ha diritto all'accesso al sistema della conoscenza e alla formazione continua per tutto l'arco della vita, con pari opportunità in ragione delle personali condizioni economiche e sociali. Resta fermo il diritto di ogni persona all'istruzione e alla formazione professionale gratuita e di qualità ai fini dell'assolvimento dell'obbligo scolastico. Gli statuti e regolamenti delle università e gli istituti di alta formazione adeguano l'organizzazione degli studi al fine di garantire la fruizione delle attività didattiche ai lavoratori studenti e agli studenti lavoratori dall'assolvimento dell'obbligo scolastico in poi.
2. Il sistema della conoscenza deve assicurare il pieno sviluppo della persona umana e la realizzazione delle capacità individuali, elevare e aggiornare le competenze professionali dei lavoratori, migliorare con ogni mezzo le opportunità di partecipazione alla vita economica sociale del paese.
3. La formazione professionale e continua per i lavoratori deve assicurare modalità trasparenti, adeguate e verificabili di acquisizione di conoscenze e certificazione delle competenze

riconosciute nel mercato del lavoro e delle professioni e consentire l'accesso a lavori di qualità.

4. Le varie modalità di formazione dei giovani volte a favorire il loro accesso al mercato del lavoro e delle professioni devono assicurare l'efficacia del sistema di apprendimento e il suo orientamento anche verso l'anticipazione dei cambiamenti tecnologici e organizzativi e verso la soddisfazione di nuovi bisogni da parte della società e dei territori.
5. La Repubblica garantisce che venga assicurato a tutti l'accesso a nuove tecnologie digitali al fine di combattere nuove forme di esclusione sociale legate al divario digitale.
6. La formazione continua è componente essenziale dell'attività di lavoro e della qualità della stessa, e da essa non possono derivare conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore sul piano delle tutele previdenziali. Tutti i lavoratori hanno diritto a congedi, nonché ad altre agevolazioni per la formazione e la formazione continua, secondo modalità previste dalla legge e dai contratti collettivi o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi, ove applicabili. In assenza di tali accordi collettivi, il lavoratore autonomo esercita il proprio diritto tenuto conto delle esigenze del committente.
7. La riqualificazione professionale di lavoratori adulti deve essere favorita con ogni mezzo, anche tenuto conto delle caratteristiche e dei bisogni individuali e familiari, dell'innovazione tecnologica e degli orientamenti del mercato del lavoro. La legge appresta le misure idonee a tal fine, anche con forme di cooperazione tra pubblico e privato.
8. Certificazioni o finanziamenti pubblici sono concessi ad attività formative private o pubbliche nel rispetto di quanto previsto nei commi da 2 a 7.
9. Ferme restando le competenze delle Regioni in materia di istruzione e formazione professionale, il presente articolo fissa principi generali e livelli essenziali garantiti su tutto il territorio nazionale.

Art. 18

Diritto alla tutela delle invenzioni e delle opere dell'ingegno

1. Tutti i lavoratori hanno diritto ad essere individuati come autori delle invenzioni e delle opere dell'ingegno realizzate nello svolgimento del lavoro.
2. Le invenzioni e le opere dell'ingegno realizzate nello svolgimento del lavoro, in quanto non siano già specificamente ed adeguatamente remunerate come oggetto della prestazione dedotta nel contratto di lavoro, danno al lavoratore il diritto di ricevere un equo premio, commisurato all'importanza ed al valore dell'invenzione o dell'opera per il datore di lavoro o il committente. Qualora l'invenzione o l'opera dell'ingegno sia oggetto di ulteriore utilizzazione economica da parte del datore di lavoro o del committente, il lavoratore, ove non abbia già goduto di una specifica remunerazione, ha diritto altresì ad un equo compenso.
3. I diritti previsti dai commi precedenti sono disciplinati dalle leggi in tema di invenzioni e diritto di autore e dalle altre leggi speciali, nel rispetto dei principi sopra indicati.

Art. 19

Tutela dei lavoratori in caso di recesso e di mancato rinnovo di contratti successivi

1. Il datore di lavoro o il committente devono comunicare per iscritto il recesso dal rapporto di lavoro. Fatte salve le ipotesi del lavoro domestico e del lavoro in prova, il recesso del datore di lavoro o del committente deve avvenire sulla base di un valido motivo, o della specifica giustificazione prevista dalla legge, dai contratti o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi, ove applicabili, o dal contratto individuale.
2. Nei rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, o di lavoro autonomo di durata indeterminata, il datore di lavoro o committente che recede è obbligato, salvo il caso di recesso per giusta causa, a dare il preavviso previsto dalla legge, dai contratti o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi, ove applicabili, o dal contratto individuale, ovvero, in mancanza, nella misura desumibile dagli usi o dal giudice in via equitativa. Il preavviso non potrà comunque essere inferiore a 15 giorni.
3. In tutti i casi di successione di più contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, compresi quelli correlati alla somministrazione di lavoro o di lavoro autonomo a durata determinata, che complessivamente superino la durata di sei mesi, il mancato rinnovo deve essere comunicato in forma scritta, entro 10 giorni prima della scadenza dell'ultimo contratto, con indicazione dei motivi giustificativi.
4. Tutti i lavoratori hanno diritto ad agire in giudizio, ai sensi dell'articolo 22, comma 1, per far valere quanto previsto nei commi precedenti.
- 5.

Art. 20

Diritto al sostegno dei redditi da lavoro

1. Tutti i lavoratori hanno diritto, in caso di disoccupazione involontaria, anche per periodi dell'anno, e di contrazione dell'attività produttiva ad un sistema assicurativo che preveda trattamenti economici tali da assicurare loro un'esistenza libera e dignitosa.
2. Il Governo è delegato entro 12 mesi dall'entrata in vigore della presente legge a provvedere con uno o più decreti legislativi a disciplinare per il lavoro autonomo i diritti di cui al precedente comma, avendo a riferimento principi e regime dei costi relativi al lavoro subordinato.

Art. 21

Diritto ad una adeguata tutela pensionistica

1. Tutti i lavoratori hanno diritto ad un trattamento pensionistico comunque in grado di garantire loro mezzi adeguati alle proprie esigenze di vita. A tal fine, essi hanno diritto alla completa totalizzazione, ricongiunzione e riunificazione dei periodi contributivi. Nel caso in cui la contribuzione non sia sufficiente a garantire ai lavoratori quanto necessario per le esigenze di vita, lo Stato provvede ad integrare le prestazioni con risorse provenienti da forme di solidarietà.

Art. 22

Tutela processuale dei diritti del lavoratore

1. Per le controversie relative ai rapporti di lavoro è competente il Tribunale in funzione di

giudice del lavoro. Il lavoratore può sempre agire, per la tutela dei suoi diritti, dinanzi al Tribunale nella cui circoscrizione ha avuto luogo la prestazione di lavoro. Ove il lavoratore sia convenuto in giudizio, è sempre competente il Tribunale nella cui circoscrizione si trova il suo domicilio.

2. L'accesso alla giustizia in materia di lavoro è gratuito in ogni fase e grado del procedimento. Il lavoratore ha sempre diritto alla deducibilità ai fini fiscali degli oneri affrontati per la tutela dei propri diritti.
3. Il lavoratore ha diritto – per tutti i rapporti di lavoro e per tutte le controversie derivanti dall'applicazione delle disposizioni del Titolo I della presente legge – di ottenere un provvedimento entro tre mesi dalla proposizione della domanda. Nel caso il procedimento si protragga oltre i tre mesi, il giudice, su istanza del lavoratore, provvede con ordinanza motivata a carattere sommario, i cui effetti si estinguono con la conclusione del processo.
4. Il lavoratore ha diritto alla tutela in forma specifica dei propri diritti, e a quella per equivalente ove la prima non sia materialmente possibile. I provvedimenti aventi ad oggetto il pagamento di un risarcimento al lavoratore, anche eventualmente in forma indennitaria, devono essere pronunciati dal giudice in modo da rispettarne in concreto la funzione di assicurare tutele effettive, adeguate e dissuasive. In ogni caso il giudice, quando la causa ha ad oggetto un diritto della persona o il pagamento delle retribuzioni e dei compensi dovuti per la prestazione svolta, condanna il soggetto obbligato al pagamento di una somma di denaro per ogni ritardo nell'esecuzione del provvedimento.
5. Il giudice, in sede di applicazione dell'art. 92 del codice di procedura civile, può sempre, in caso di condanna del lavoratore, disporre la compensazione parziale o totale delle spese in relazione alle condizioni economiche di quest'ultimo e alla difficoltà di dimostrazione del diritto dallo stesso invocato.
6. Il lavoratore ha diritto a un'effettiva assistenza pubblica nella fase di esecuzione dei provvedimenti giudiziari, ivi compreso il diritto ad accedere ad ogni documento e informazione in possesso degli uffici pubblici al fine della soddisfazione dei crediti accertati in sede giudiziaria, anche ai sensi e per gli effetti degli articoli 22 e seguenti della L. 7 agosto 1990, n. 241.
7. Resta fermo quanto previsto in materia di licenziamenti nel Titolo III, Parte III, Capo X di questa legge.

Art. 23

Libertà di organizzazione sindacale, di negoziazione e di azione collettiva e di rappresentanza degli interessi del lavoro

1. Tutti i lavoratori hanno il diritto di organizzarsi liberamente, di negoziare e di ricorrere ad azioni collettive per la tutela dei propri interessi sindacali e professionali.
2. Le organizzazioni di cui al comma 1, liberamente costituite in forma associativa, ad eccezione degli enti pubblici associativi, possono concludere, ove previsto dai propri statuti, contratti collettivi e accordi collettivi.
3. Le associazioni dei lavoratori di cui al comma 2, maggiormente rappresentative sul piano nazionale, hanno diritto di essere rappresentate, tramite la designazione di propri esperti, negli organi e nelle commissioni che, con finalità di interesse pubblico, elaborano le statistiche del lavoro o effettuano monitoraggi delle politiche del lavoro. Per le associazioni dei lavoratori autonomi la maggiore rappresentatività è attestata dalla rilevazione del numero degli iscritti

effettuata sulla base dei dati di cui all'articolo 5, comma 2, lett. b) della L. 14 gennaio 2013, n. 4.

Art. 24

Organizzazione dell'attività lavorativa mediante violenza, minaccia, intimidazione e sfruttamento.

- 1.** Dopo l'articolo 603 *ter* del codice penale viene inserito il seguente articolo:

«Articolo 603 *quater*.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque organizzi o utilizzi l'attività lavorativa mediante violenza, minaccia, intimidazione o sfruttamento è punito con la reclusione da tre ad otto anni e con la multa da mille a cinque mila euro per ciascun lavoratore occupato.

La pena è aumentata da un terzo alla metà se sono occupati lavoratori formalmente alle dipendenze di soggetti diversi ovvero stranieri irregolarmente presenti nel territorio italiano ovvero minori di anni sedici ovvero ancora negli altri casi indicati dall'art. 603 *bis*, comma 3, codice penale

Ai fini del primo comma costituisce indice di sfruttamento la sussistenza delle circostanze indicate dall'art. 603 *bis*, comma 2, codice penale.

In caso di condanna per i delitti previsti da questo articolo operano le pene accessorie previste dall'art. 603 *ter*, codice penale»

Art. 25

Limitazione del campo di applicazione soggettivo

- 1.** Gli articoli 14, comma 1, e 15 si applicano alle lavoratrici e ai lavoratori autonomi che esercitano la loro attività con lavoro prevalentemente proprio, solo allorché il contratto intercorrente con un committente privato o pubblico, o con più committenti privati riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, abbia una durata complessiva di più di sei mesi annui.

Art. 26

Salvezza delle disposizioni di miglior favore

- 1.** L'applicazione delle disposizioni della presente legge non osta all'applicazione della legge 20 maggio 1970 n. 300 o di altre norme di miglior favore per i lavoratori previste da leggi, atti amministrativi, contratti collettivi o accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi.