

generale di livello interconfederale. Le previsioni contrattuali in contrasto con questo disposto sono nulle.

2. L'art. 8 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito nella L. 14 settembre 2011, n. 148, è abrogato. Tutte le disposizioni di legge, di regolamento o di altre fonti amministrative, che legittimano la derogabilità di norme legali o amministrative da parte di contratti collettivi vanno intese come riferite ai contratti collettivi ad efficacia generale di pari livello.
3. I contratti collettivi ad efficacia generale di qualunque livello e ambito restano in vigore, alla loro scadenza, fino al momento del loro rinnovo, e comunque non oltre i tre anni. Nel caso in cui non sia prevista la scadenza, i predetti contratti restano in vigore fino al loro rinnovo, e comunque non oltre tre anni dalla loro disdetta.
4. I contratti collettivi esistenti al momento dell'entrata in vigore della presente legge restano in vigore fino alla loro sostituzione da parte di altro contratto collettivo ad efficacia generale che si applichi nello stesso o in un corrispondente livello e ambito di riferimento.

## ***Parte II – Partecipazione dei lavoratori alle decisioni e ai risultati delle imprese***

### **Articolo 39**

#### **Diritti di informazione, di consultazione e di contrattazione dei rappresentanti dei lavoratori finalizzati al controllo delle decisioni delle imprese e alla partecipazione alla loro assunzione, e partecipazione dei lavoratori ai risultati delle imprese**

1. Al D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, sono apportate le seguenti modifiche ed integrazioni:
  - a) l'articolo 1, è sostituito dal seguente:

«1. L'impresa adempie ai doveri di informazione, e consultazione e contrattazione di cui al presente decreto legislativo comportandosi secondo buona fede e correttezza, e comunque in modo tale da garantire l'efficacia dell'iniziativa. Gli incontri tra le parti devono svolgersi con spirito di collaborazione e nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi»;
  - b) la lettera d) dell'art. 2, comma 1, è sostituita dalla seguente:

«d) «rappresentanti dei lavoratori»: le RUS o, in mancanza, le RSA;
  - c) la lettera g) dell'art. 2, comma 1, è sostituita dalle seguenti:
    - g) «contrattazione»: l'attività negoziale svolta in forza delle disposizioni di cui al Titolo II, parte I della Legge denominata “Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori”;
    - h) «contratto collettivo»: il contratto collettivo di lavoro ad efficacia generale stipulato dalle associazioni sindacali registrate»;
  - d) all'articolo 3, comma 1, la parola “50” è sostituita dalla seguente : “16”;
  - e) l'articolo 4 è sostituito dal seguente:

«Articolo 4. *Modalità dell'informazione e della consultazione*

1. Nel rispetto dei principi enunciati all'articolo 1, e ferme restando le eventuali prassi e disposizioni dei contratti collettivi più favorevoli per i lavoratori, le imprese di cui all'articolo precedente sono tenute ad informare i rappresentanti dei lavoratori sulle seguenti materie:
  - a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, i piani di investimento e sviluppo, i bilanci di previsione e di chiusura di esercizio, in serie storica quinquennale, nonché più in generale la sua situazione patrimoniale ed economica;
  - b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
  - c) l'andamento dell'utilizzo dei contratti di lavoro di apprendistato, a termine e di somministrazione, nonché di quelli di collaborazione coordinata e continuativa e di quelli di lavoro autonomo, e l'andamento delle eventuali assunzioni dei lavoratori già titolari di tali contratti con contratti di lavoro a tempo indeterminato, rilevato nel semestre precedente e prevedibile per quello successivo;
  - d) le decisioni suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione e/o della quantità e qualità del lavoro, ivi comprese quelle relative ad eventuali contratti di appalto o di altro tipo volti ad affidare all'esterno parti o fasi dell'attività produttiva di beni o servizi.
2. L'informazione deve essere erogata secondo le modalità e la tempistica fissata dai contratti collettivi aziendali. In mancanza, l'informazione sarà erogata almeno due volte l'anno, di norma nei periodi di aprile/maggio e ottobre/novembre, nonché ogni qualvolta ne facciano richiesta i rappresentanti dei lavoratori in relazione a specifici aspetti delle materie di cui al comma precedente. I contenuti dell'informazione devono essere appropriati allo scopo e idonei a consentire ai predetti rappresentanti un'adeguata conoscenza delle questioni trattate, al fine di preparare, se del caso, la consultazione.
3. I rappresentanti dei lavoratori possono chiedere all'impresa di essere consultati in tempi ristretti, e in ogni caso congrui, sui temi che sono stati oggetto dell'informazione. La consultazione avviene tra i livelli pertinenti di direzione dell'impresa, in funzione dell'argomento trattato, e i rappresentanti dei lavoratori. La consultazione si conclude con l'emissione, da parte dei rappresentanti dei lavoratori, di un parere che non ha efficacia vincolante. Quest'ultimo può avere valore probatorio in caso di controversie attinenti alle decisioni assunte dall'impresa, in particolare in caso di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o di licenziamenti collettivi, ovvero di trasferimento d'azienda o di vicende interpositorie correlate alla esternalizzazione di parti o fasi dell'attività.
4. I rappresentanti dei lavoratori, qualora ritengano che, nel caso specifico, la procedura di consultazione non risulti di per sé adeguata alla finalità di partecipare efficacemente, ai sensi dell'articolo 46 della Costituzione, all'assunzione delle decisioni di gestione dell'impresa incidenti sul piano delle condizioni occupazionali e di lavoro, possono richiedere ad essa di attivare il confronto contrattuale ai sensi dell'articolo 36, commi 1 e 5, della Legge denominata "Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori". In mancanza di accordo, i rappresentanti dei lavoratori possono emettere una nota di valutazione sull'andamento del confronto negoziale, alla quale deve far seguito, in tempi congrui, una risposta motivata da parte dell'impresa. Anche in questo caso, nota e risposta hanno il valore probatorio di cui al comma precedente».
- f) All'articolo 5, comma 3, dopo l'ultima parola «conciliazione» è aggiunto il seguente periodo: «In mancanza, le funzioni sopra indicate sono attribuite ad una commissione costituita

all'occorrenza e composta da tre membri, di cui uno nominato dall'impresa, uno dai rappresentanti dei lavoratori ed uno di comune accordo, ovvero, in assenza di accordo, dal Presidente del tribunale del luogo in cui v'è la sede principale dell'impresa, su istanza delle parti e udite le stesse».

g) All'articolo 7, il primo comma è sostituito dal seguente:

«1. La violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi di informazione, consultazione e contrattazione di cui al presente decreto legislativo, costituisce comportamento antisindacale ai sensi dell'art. 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300. Essa è punita altresì con la sanzione del pagamento di una somma da euro 3.000,00 a euro 25.000,00, da destinare al Fondo pensioni lavoratori dipendenti».

h) All'articolo 8 il secondo comma è sostituito dal seguente:

«2. Restano ferme le previsioni di cui al decreto legislativo 22 giugno 2012, n. 113».

2. I contratti collettivi ad efficacia generale a livello aziendale possono prevedere la partecipazione individuale dei lavoratori agli utili dell'impresa societaria attraverso l'assegnazione a titolo gratuito di azioni senza diritto di voto o altri strumenti finanziari. In tal caso ai lavoratori stessi è riconosciuta la facoltà di cederli in via definitiva al proprio Fondo di previdenza integrativa a titolo di contribuzione individuale volontaria, aggiuntiva alle quote di trattamento di fine rapporto, qualora il Fondo stesso sia statutariamente abilitato alla gestione diretta di strumenti finanziari.

#### **Articolo 40**

##### **Strumenti di monitoraggio e sorveglianza delle società a partecipazione statale operanti nei settori strategici di interesse pubblico**

1. A decorrere dall'entrata in vigore della presente legge, nelle imprese societarie di pubblico servizio, operanti nei settori di importanza strategica di interesse pubblico dell'energia, dell'ambiente, dell'acqua, dei trasporti, delle comunicazioni, del credito e delle assicurazioni, nonché negli altri individuati con DPCM entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge, hanno diritto a partecipare alle riunioni dell'organo di controllo previsto per legge o per statuto (collegio sindacale, consiglio di sorveglianza ovvero comitato per il controllo sulla gestione, di cui agli articoli 2397, 2409 *duodecies* e 2409 *octiesdecies* del codice civile) due esperti designati per ciascuna società dalle associazioni sindacali registrate di livello nazionale, operanti negli ambiti di riferimento delle predette società, che alla luce dei dati ponderati di cui all'articolo 34, comma 1, raggiungano un indice di rappresentatività pari almeno al 5%, con voto a maggioranza qualificata del 60%.
2. La designazione dei due esperti avviene da una lista di 50 nominativi istituita presso la Commissione di cui all'articolo 28 di questa legge, sulla base delle indicazioni provenienti dalle associazioni di cui al comma 1, a ciascuna delle quali spetta indicare un numero di esperti proporzionale alla propria rappresentatività in relazione alle altre.
3. Nel caso in cui non sia raggiunta la maggioranza qualificata del 60% di cui al comma 1, la designazione degli esperti dalla lista spetta alla stessa Commissione, la quale terrà conto a tal fine dell'esigenza di contemperare la maggiore rappresentatività delle associazioni sindacali con un principio di equa rotazione.

4. Gli esperti durano in carica 4 anni. Ciascuno di essi, all'atto dell'accettazione dell'incarico, deve indicare un proprio sostituto, individuato dalla lista di cui al comma 2, in grado di esercitare le sue prerogative in caso impossibilità temporanea a partecipare alle riunioni del relativo organo di controllo.
5. Nel caso di assenza di un esperto, o del suo sostituto, per più di tre riunioni consecutive dell'organo di controllo, il rappresentante di quest'ultimo è tenuto a comunicarlo alla Commissione, la quale avvia la procedura di sostituzione, secondo quanto previsto dai commi 1 e 3.
6. Ai due esperti devono essere comunicate obbligatoriamente le convocazioni per tutte le riunioni dell'organo di controllo, alle quali hanno diritto di partecipare con diritto di parola, rilasciando a verbale osservazioni, pareri e dichiarazioni. Ad essi deve inoltre essere trasmessa tutta la documentazione a disposizione dei componenti dell'organo di controllo, alla quale hanno comunque diritto di accesso al pari di questi ultimi, restando soggetti ad un vincolo di segretezza corrispondente a quello di questi ultimi. La mancata comunicazione della convocazione, la mancata trasmissione di tutta la documentazione o il rifiuto da parte della società di consegnarla a richiesta, costituisce comportamento sanzionabile con l'azione di cui all'articolo 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300, la cui titolarità spetta alle associazioni di cui al comma 1.
7. Ai due esperti sono dovuti esclusivamente i rimborsi delle spese documentate sostenute per l'esercizio della loro funzione.

## **Titolo III – Riforma dei contratti e dei rapporti di lavoro e disposizioni per l'effettività della tutela dei diritti**

### ***Parte I – Principi generali ed estensione delle tutele dei lavoratori subordinati ai lavoratori autonomi***

#### **CAPO I Principi generali**

##### **Articolo 41 Forma comune dei rapporti di lavoro e patto di prova**

1. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e stabile costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.
2. L'articolo 2096 del codice civile è sostituito dal seguente:

«2096. Assunzione in prova