

Articolo 87
Modifica dell'articolo 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223

1. L'articolo 24, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è sostituito dal seguente:

« Articolo 24 – Norme in materia di riduzione di personale.

1. Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12, 15-bis e 15-ter, e all'articolo 5, ad eccezione del comma 6, si applicano alle imprese che occupino più di dieci dipendenti, compresi i dirigenti, e che, a causa di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione. Ai licenziamenti di cui al primo periodo sono equiparate le dimissioni incentivate e le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro, riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione»

Capo VIII
**Tutele del lavoratore negli appalti e nei processi di articolazione
dei processi produttivi di beni o servizi.**

Articolo 88
Divieto di interposizione illecita

1. Salvo il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato ai sensi e nei limiti della disciplina degli articoli 61 e seguenti della presente legge, è vietato il diretto utilizzo di lavoratori dipendenti di soggetti terzi, mediante la stipulazione di contratti di appalto, di subappalto, accordi di distacco o con l'utilizzo di qualsiasi altra figura contrattuale o accordo commerciale.
2. L'utilizzazione diretta dei lavoratori si verifica quando il soggetto interponente esercita un ruolo esclusivo o prevalente con riguardo alla organizzazione e direzione del prestatore o dei prestatori di lavoro. Si ritiene in ogni caso prevalente il ruolo dell'interponente quando l'appaltatore o l'interposto si limiti a svolgere le attività amministrative ed operative necessarie alla messa a disposizione del personale, ivi compresa l'eventuale organizzazione in turni e la sostituzione di personale assente. Il ruolo prevalente dell'interponente non è escluso dall'esercizio, da parte dell'interposto o di personale che da lui dipenda, di poteri gerarchici e direttivi nei confronti degli altri lavoratori, quando per la natura della prestazione, per le sue modalità organizzative, per i rapporti intercorrenti tra il personale dell'interponente e il personale direttivo dell'interposto, non risulti un effettivo ruolo organizzativo del soggetto interposto e l'utilizzo da parte di questo di un significativo know-how di impresa.
3. Nell'accertamento delle condizioni di cui al comma precedente, il giudice può assegnare valore di presunzione dell'interposizione all'assenza, per quanto riguarda l'interposto, di una significativa autonoma struttura di impresa rispetto al personale impiegato nell'opera o nel servizio, alla ridotta dimensione o ridotta capitalizzazione dell'impresa, all'eventuale rapporto di monocommittenza con l'interponente, alla presenza di rapporti di dipendenza economica, finanziaria o di controllo con l'interponente, all'assenza di caratteristiche di significativa specializzazione dell'opera o del servizio resi rispetto alle attività rientranti nel ciclo produttivo del committente o interponente.

4. In caso di utilizzazione diretta ai sensi dei commi precedenti, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, promosso anche soltanto nei confronti del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 68, comma 4, della presente legge.
5. Le disposizioni di questo articolo si applicano anche nell'ipotesi in cui l'affidamento a terzi di un'opera o un servizio, pure in assenza di utilizzazione diretta dei lavoratori ai sensi dei commi precedenti, avvenga in violazione della disciplina del contratto collettivo di lavoro applicabile all'impresa che dispone l'affidamento a terzi.
6. Quando l'interponente è una pubblica amministrazione, si applicano le disposizioni del presente articolo, ad esclusione della possibilità di ottenere una sentenza di accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato in capo all'amministrazione interponente. Il lavoratore ha invece diritto a ricevere:
 - a) per il periodo di effettivo impiego, le differenze relative a tutti i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi applicabili all'amministrazione interponente, la quale è tenuta altresì al versamento dei relativi contributi previdenziali all'Istituto nazionale di Previdenza Sociale, gestione rapporti di lavoro privato;
 - b) una somma pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, a titolo di risarcimento del danno per la perdita del posto di lavoro, salvo che l'amministrazione interponente provi il minore danno subito dal lavoratore.
7. In caso di condanna della pubblica amministrazione ai sensi del comma precedente, si applicano le disposizioni in materia di responsabilità amministrativa e dirigenziale del dirigente che ha causato la violazione, al quale vanno tempestivamente applicate le sanzioni previste in relazione alle responsabilità accertate.

Articolo 89

Trattamenti dei dipendenti negli appalti in situazione di dipendenza economica

1. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo precedente, ogni qualvolta un'impresa affidi ad altra impresa la realizzazione di una fase o porzione del proprio ciclo produttivo, mediante un contratto di appalto o di altro tipo, in base al quale l'affidatario operi in condizione di dipendenza economica nei confronti dell'affidante, questi ultimi sono obbligati solidalmente a riconoscere ai lavoratori dell'affidatario trattamenti economici e normativi non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi ad efficacia generale applicabili all'affidante.
2. Ai fini del comma precedente, si considera operante in condizione di dipendenza l'affidatario che esegue a favore dell'affidante, anche con più relazioni contrattuali distinte nel tempo, un'opera o servizio di durata complessiva pari o superiore a sei mesi nell'arco di un anno e il cui corrispettivo costituisca almeno il 75% dei corrispettivi complessivi percepiti nell'anno dall'affidatario. Ai fini dei limiti indicati nel periodo precedente, si sommano i periodi di attività svolti per più imprese ed i corrispettivi percepiti da più imprese, quando queste appartengano al medesimo gruppo di imprese o siano comunque in situazione di collegamento o controllo.
3. Le disposizioni che precedono si applicano anche quando l'affidante è una pubblica amministrazione.

Articolo 90

Norme in materia di solidarietà negli appalti.

1. Fermo quanto disposto dagli articoli 88 e 89, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente, imprenditore o altro soggetto privato o pubblica amministrazione, è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché a versare i contributi previdenziali, i premi assicurativi, i contributivi agli enti bilaterali, ivi compresa la Cassa edile, ai fondi sanitari e ai fondi di previdenza complementare dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili.
2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano in ogni caso nel quale i lavoratori sono impiegati nello svolgimento di un'opera o un servizio, con organizzazione dei mezzi e con gestione a rischio dell'impresa obbligata al loro compimento, indipendentemente dalla qualificazione data dalle parti alla relazione contrattuale tra di esse instaurata, e comunque in ogni caso nel quale i lavoratori sono utilizzati indirettamente e non occasionalmente per la realizzazione di una fase o porzione del ciclo produttivo di un'impresa terza, anche di carattere accessorio o riguardante funzioni logistiche e di trasporto. Le medesime disposizioni si applicano altresì ai rapporti di affiliazione commerciale, a favore dei lavoratori impiegati dall'affiliato.
3. Le disposizioni di cui al primo comma si applicano ai lavoratori utilizzati non occasionalmente per la realizzazione dell'opera o del servizio indipendentemente dalla qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato, di collaborazione autonoma coordinata e continuativa ovvero autonomo o professionale direttamente connessa all'oggetto dell'opera o del servizio.
4. I contratti collettivi di lavoro ad efficacia generale di livello nazionale, del settore delle imprese appaltatrici, possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti. Essi possono altresì disporre che non si applichi la disposizione sulla responsabilità solidale di cui al comma primo, alla condizione che istituiscano forme alternative assicurative o mutualistiche in grado di garantire effettivamente ai lavoratori impiegati negli appalti la soddisfazione dei diritti previsti dal medesimo comma primo, con diritto di rivalsa nei confronti del datore di lavoro inadempiente.
5. La gestione della raccolta dei premi o contributi, delle prestazioni di garanzia per i lavoratori e delle azioni di rivalsa ai sensi del comma precedente, è affidata al Fondo di Garanzia istituito presso l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS) ai sensi del d.lgs. 27 gennaio 1992, n. 80, sulla base di convenzioni stipulate con le parti firmatarie dei relativi contratti collettivi di lavoro, approvate con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le quali devono escludere oneri aggiuntivi per l'Istituto medesimo e prevedere l'erogazione delle prestazioni nei limiti della disponibilità finanziaria garantita dai premi o contributi dei singoli settori. I contratti collettivi di cui al comma precedente possono prevedere l'istituzione di comitati di rappresentanza delle parti sociali per la verifica della gestione dei fondi e delle prestazioni da parte dell'INPS, escludendo qualsiasi compenso per coloro che ne siano chiamati a far parte.
6. Ove gli strumenti di garanzia istituiti ai sensi del comma quarto, ultimo periodo, non consentano al lavoratore la soddisfazione dei propri diritti entro sei mesi dalla attivazione della relativa procedura, egli potrà comunque agire nei confronti del committente ai sensi del primo comma.
7. Fermo restando quando previsto dagli articoli 18 e 19 del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, le disposizioni di cui al comma primo non trovano applicazione qualora il committente sia una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale.

8. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso in cui l'appaltatore o il subappaltatore sia stabilito al di fuori del territorio nazionale.

Articolo 91

Tutele dell'occupazione in caso di successione negli appalti

1. In caso di subentro di un nuovo appaltatore nello svolgimento di un'opera o di un servizio, e salvo che un contratto collettivo ad efficacia generale applicabile a entrambe le imprese appaltatrici, cessante e subentrante, preveda una diversa specifica procedura di consultazione sindacale, il committente, anche pubblica amministrazione, l'appaltatore cessante e l'appaltatore subentrante sono tenuti a darne comunicazione per iscritto, almeno quarantacinque giorni prima della scadenza del precedente appalto, alle RUS ovvero alle RSA costituite nelle imprese uscente e subentrante, nonché alle associazioni sindacali registrate dei lavoratori che hanno stipulato il contratto o i contratti collettivi ad efficacia generale applicati nelle stesse imprese uscente e subentrante. L'informazione deve essere indirizzata alle strutture territoriali delle citate associazioni, ovvero a quelle nazionali quando l'appalto riguardi opere o servizi che si svolgono in più di una regione.
2. L'informazione di cui al comma precedente deve riguardare: a) la data della successione nell'appalto; b) le eventuali modifiche del capitolato di appalto riguardanti gli assetti produttivi o organizzativi dell'opera; c) gli organici, distinti per professionalità e livelli di inquadramento, del personale occupato dall'impresa uscente, ivi compreso quello impiegato con contratti di lavoro temporanei, diretti o somministrati, e di collaborazione autonoma anche a progetto, e di quello che sarà occupato dall'impresa subentrante; d) i trattamenti economici e normativi che saranno applicati dall'impresa subentrante; e) le misure programmate per la tutela dell'occupazione del personale già occupato nell'appalto programmate dall'impresa subentrante, ivi compreso il piano di assunzioni di tale personale, e dall'impresa uscente.
3. Su richiesta scritta dei soggetti sindacali di cui al comma 1, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma primo, il committente, l'appaltatore cessante e l'appaltatore subentrante sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.
4. Il mancato rispetto degli obblighi previsti dai commi precedenti costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo [28](#) della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#) e comporta, nel caso di responsabilità del committente per tale condotta, il diritto dei lavoratori già impiegati nell'appalto di agire direttamente nei suoi confronti per il pagamento delle retribuzioni perse e di ogni risarcimento del danno per il periodo successivo alla cessazione dell'appalto.
5. L'appaltatore subentrante ha l'obbligo di assumere i dipendenti già occupati nell'appalto, ove ciò sia previsto e nei limiti dettati dai contratti collettivi ad efficacia generale applicabili a entrambe le imprese o dal capitolato di appalto. In ogni caso di violazione dell'obbligo di assunzione da parte dell'impresa appaltatrice subentrante dei lavoratori già occupati nell'appalto, da qualunque fonte previsto, il lavoratore interessato ha diritto di agire per la costituzione del rapporto di lavoro in capo alla stessa impresa e per il risarcimento di ogni danno subito per effetto di tale inadempimento.
6. Negli appalti assoggettati alla disciplina del D. Lgs. 12 aprile 2006, n. 163, il committente pubblico, o comunque tenuto al rispetto di tale disciplina, deve inserire nel bando di gara, nel capitolato e nel contratto di appalto l'obbligo per l'aggiudicatario di garantire la continuità dell'occupazione dei lavoratori già impiegati nell'appalto, eventualmente in proporzione alla diversa configurazione dell'opera o del servizio rispetto al precedente capitolato, quando ciò sia funzionale a garantire gli scopi e la continuità del servizio, nonché la qualità del medesimo dal punto di vista delle prestazioni di lavoro necessarie per il suo svolgimento. Per l'adempimento dell'obbligo di cui al

presente comma possono essere previste misure dirette a ridurre gli oneri per l'appaltatore subentrante, anche tramite contratto collettivo ad efficacia generale stipulato dalle associazioni registrate di cui al comma 1, nel corso della consultazione di cui al comma 3. L'obbligo di cui all'art. 118, sesto comma del D. Lgs. 12 aprile 2006, n. 163, comprende il rispetto delle clausole sugli obblighi di assunzione dei lavoratori già impiegati nell'appalto.

7. Nei casi in cui non operino gli obblighi di cui ai commi quinto e sesto, e salvo quanto previsto dal comma decimo, le misure di tutela dell'occupazione dei lavoratori già impiegati nell'appalto potranno essere stabilite tramite contratto collettivo ad efficacia generale stipulato dalle associazioni registrate di cui al comma 1, nel corso della consultazione di cui al comma 3. Nel caso in cui tale contratto preveda la cessazione del rapporto intercorrente con l'appaltatore uscente e il differimento temporale dell'assunzione da parte dell'appaltatore subentrante, i lavoratori già impiegati nell'appalto da non meno di quattro mesi prima della sua cessazione avranno in ogni caso diritto a godere dei benefici della Nuova Assicurazione Sociale Per l'Impiego (NASPI), anche in assenza dei requisiti contributivi previsti dalla legge.
8. In ogni caso, il lavoratore che risulti disoccupato per effetto della cessazione dell'appalto ha diritto di precedenza, per i dodici mesi successivi, nelle assunzioni effettuate da parte dell'appaltatore subentrante, per mansioni analoghe o equivalenti, per il medesimo appalto e nell'ambito della relativa provincia. I contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale o locale, possono disciplinare le modalità operative con le quali si esercita il diritto di precedenza, anche attraverso la costituzione di bacini professionali settoriali o territoriali cui le imprese appaltatrici sono tenute a rivolgersi.
9. Lo svolgimento della procedura di cui ai commi da primo a terzo del presente articolo tiene luogo per l'appaltatore uscente dell'adempimento degli obblighi di cui agli artt. 4, 5 e 24 della l. 23 luglio 1991, n. 223. La mancata prosecuzione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro in capo all'appaltatore subentrante non costituisce di per sé giustificazione per il licenziamento individuale o collettivo dei lavoratori interessati, quando gli stessi possano essere reimpiegati su altri appalti o comunque su altre unità produttive. Ove tale reimpiego sia possibile in relazione all'acquisizione da parte dell'impresa, entro i successivi dodici mesi, di nuove commesse d'appalto di opere o servizi, le misure di tutela totale o parziale della continuità dell'occupazione potranno essere concordate tramite contratto collettivo ad efficacia generale stipulato dalle associazioni registrate di cui al comma 1, nel corso della consultazione di cui al comma 3. Nel caso in cui tale contratto preveda la risoluzione del rapporto di lavoro, con impegno alla riassunzione da parte della stessa impresa nel momento di acquisizione delle nuove commesse d'appalto di opere o servizi, per i lavoratori interessati si applicheranno le disposizioni di cui al comma settimo, secondo periodo.
10. La disciplina delle disposizioni che precedono si applica ai casi di successione negli appalti non qualificabili come trasferimento d'azienda. Ove l'appaltatore subentrante succeda nella titolarità e nella gestione di un'attività economica organizzata si applica la disciplina di cui agli articoli 47, L. 28 dicembre 1990, n. 428 e 2112 del codice civile. Tali ultime disposizioni trovano applicazione anche nell'ipotesi di successione di imprese in un appalto di opere o servizi, quando l'appaltatore subentrante si avvalga, con qualsiasi modalità negoziale o amministrativa, di beni e attrezzature di proprietà del committente o utilizzate dal precedente appaltatore, anche laddove questi nel loro complesso non costituiscano un'entità economica organizzata funzionalmente autonoma.
11. In ogni caso di successione dell'impresa in un appalto di opere o servizi, identificabile o meno come trasferimento d'azienda, è sempre fatto salvo, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 2112, il diritto del lavoratore a opporsi alla successione del rapporto di lavoro in capo alla subentrante e di rimanere alle dipendenze dell'impresa appaltatrice cessante.

12. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in quanto compatibili, alla prosecuzione di una attività imprenditoriale da parte di una nuova impresa quando l'impresa appaltatrice sia assoggettata a sequestro o confisca da parte dell'autorità giudiziaria.

Capo IX

Tutele del lavoratore nei trasferimenti d'azienda

Articolo 92

Riforma dell'art. 2112 del Codice civile

All'articolo 2112 del codice civile, gli ultimi quattro commi sono sostituiti dai seguenti:

«Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, territoriale ed aziendale vigenti presso il cedente alla data del trasferimento fino alla loro rispettiva scadenza, ove complessivamente più vantaggiosi per il lavoratore. Successivamente il rapporto di lavoro sarà disciplinato dai contratti collettivi ad efficacia generale applicabili al cessionario.

Ferma restando la facoltà del cedente o del cessionario di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo o di licenziamento collettivo, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé il motivo economico che possa giustificarli. Nel caso in cui il trasferimento riguardi solo un'articolazione dell'azienda, identificata ai sensi del comma seguente, possono essere inclusi nel trasferimento soltanto i lavoratori in essa incardinati da almeno 12 mesi, salvo diversa previsione dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello aziendale. In questi casi, fatto salvo quanto previsto dal precedente comma, qualora le condizioni di lavoro subiscano una sostanziale modifica nel corso dei 18 mesi successivi al trasferimento, i lavoratori interessati possono richiedere in via giudiziale il ripristino del loro rapporto di lavoro con il cedente, il quale è tenuto a riammetterli al lavoro e ad assicurare loro il precedente trattamento economico e normativo, nonché a corrispondere una somma, determinata equitativamente dal giudice, a titolo di risarcimento per l'eventuale danno subito in ragione delle differenze tra quest'ultimo trattamento e quello da loro percepito presso il cessionario.

Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, in quanto tale preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità, a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato, ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Il trasferimento può riguardare anche una articolazione funzionalmente autonoma della predetta attività, avente le medesime caratteristiche di cui al periodo precedente.

Nel caso in cui il cedente stipuli con il cessionario un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando l'articolazione dell'attività che è stata oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore si applicano le disposizioni di cui agli articoli 88 e seguenti della Legge denominata “Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori”»