

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.*

La norma si apre con un significativo riconoscimento del diritto di scelta circa i tempi e i modi della genitorialità. Sebbene tale diritto sia già desumibile dai principi generali dell'ordinamento, la sua specificazione è quanto mai opportuna, in un contesto in cui il numero di donne espulso dal mercato del lavoro a causa della maternità rimane altissimo. La norma peraltro innova anche per il riferimento sessualmente neutro alla genitorialità, al fine di includere tutte le possibili modalità con cui questa si realizza. Sotto questo profilo l'estensione del diritto ai permessi per esami clinici e controlli medici è particolarmente rilevante. Alla prima parte della norma, che sancisce diritti immediatamente esigibili per tutti i lavoratori, si aggiunge una seconda parte, per la cui attuazione saranno necessari ulteriori interventi. In primo luogo la norma riconosce a tutti i lavoratori con responsabilità familiari il diritto alla conciliazione mediante congedi, riduzioni d'orario o modifiche di altro genere. Si rinvia qui, riconoscendole un ruolo centrale, alla contrattazione collettiva. In secondo luogo la norma richiede l'intervento pubblico volto a sostenere i lavoratori con responsabilità familiari sia nella fase di reingresso nel mondo del lavoro, sia al fine della permanenza al lavoro, a significare la necessità di intervenire per impedire l'espulsione dal mondo del lavoro, sia essa forzata o volontaria. Si prefigurano sia iniziative di orientamento, formazione e aggiornamento, sia la predisposizione di servizi per la cura, la custodia, l'educazione e l'istruzione dei bambini, e delle persone bisognose di cure.

Infine si esplicita che le responsabilità familiari non sono un valido motivo di recesso. La disposizione è importante soprattutto con riferimento al lavoro autonomo, per non sono state predefinite cause tipiche di recesso: l'art. 19 stabilisce, infatti, che la cessazione del rapporto di lavoro deve avvenire sulla base di un valido motivo, senza tuttavia individuarlo.

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.*

Il principio di parità e di opportunità di cui al primo comma dell'articolo 10 deriva direttamente dal principio di uguaglianza scolpito dall'articolo 3 della nostra Costituzione, non solo nella sua accezione "formale" di cui al primo comma, ma soprattutto nell'accezione "sostanziale" di cui al secondo comma, nella misura in cui esso impone alla Repubblica la rimozione di quegli ostacoli di ordine economico e "sociale" che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e la partecipazione attiva alla vita del Paese.

Il secondo comma, in questa ottica, permette il mantenimento di quelle disposizioni (di varia natura) che abbiano l'obiettivo di riportare ad equilibrio situazioni di sottorappresentazione di genere (femminile o maschile che sia).

In omaggio al già citato principio di uguaglianza sostanziale di cui all'art. 3 Cost., il terzo comma affida agli attori pubblici e privati la realizzazione della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini.

L'articolo 10 va letto in stretta connessione con il successivo articolo 10 della Carta dei diritti, in materia di misure antidiscriminatorie.

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.

La norma prevede un ampio divieto, che riunisce in un'unica disposizione tutti i fattori di discriminazione attualmente sparsi in diverse normative, introducendone anche di nuovi. Esso comprende, così, non solo i tradizionali fattori già considerati dalla normativa lavoristica, ma anche altri elementi. Si fa riferimento, tra l'altro, oltre che al sesso e all'orientamento sessuale, anche alle scelte sessuali; oltre che alla razza e alla lingua, all'appartenenza a un determinato gruppo linguistico; oltre che alla disabilità anche alle condizioni di salute; oltre che alle convinzioni politiche, sindacali o religiose, anche ad ogni altra scelta personale. Si considera, inoltre, espressamente possibile causa di discriminazione il fatto di aver chiamato in causa il proprio datore di lavoro (anche con riferimento a rapporti di lavoro precedenti) o di aver denunciato condotte illecite scoperte durante il lavoro. Quest'ultima disposizione è particolarmente importante perché istituisce una valida protezione in tutti i casi in cui il lavoratore si trovi nella condizione di dover richiedere l'intervento dei superiori o di doversi rivolgere alla pubblica autorità in quanto a conoscenza di condotte illecite. L'ampiezza della formulazione consente di comprendere all'interno della disposizione diverse situazioni, dalla denuncia del carattere mafioso di certe attività o associazioni alla più banale, ma non per questo non grave, violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi fiscali o di altri obblighi ad esempio in materia di protezione dell'ambiente o del lavoro.

In linea con la normativa europea, il divieto comprende sia le discriminazioni dirette sia quelle indirette, le molestie e l'ordine di discriminare. Tutte queste condotte sono dunque vietate e protette con le sanzioni e gli strumenti, anche processuali, predisposti per la discriminazione (in particolare con le procedure di cui all'art. d. lgs. 150/11).

Una importante novità attiene infine al campo di applicazione dei divieti. In linea generale occorre premettere che finora i divieti espressamente stabiliti dal legislatore avevano campi di applicazione diversi. Quello basato sulla razza e sull'origine etnica in particolare è stato stabilito sin dal 1998 con un campo d'applicazione pressoché generale, comprensivo non solo del lavoro e della previdenza sociale ma anche di tutti gli aspetti connessi all'accesso a servizi e prestazioni di protezione sociale, inclusa l'assistenza sanitaria e l'istruzione, nonché ai rapporti tra privati per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi, incluso l'alloggio. Meno ampio era il divieto di discriminazione di genere, la cui estensione oltre i confini del lavoro è ancora parziale e selettiva. Per quanto riguarda poi gli altri fattori attualmente considerati dalla legislazione antidiscriminatoria, il campo di applicazione è molto più limitato: i divieti per età, disabilità, orientamento sessuale e religioni e convinzioni personali si applicano solo alle condizioni di lavoro. L'art. 11 della Carta dunque estende per tutti i fattori di discriminazione la protezione in modo generale, a tutti i settori già considerati dal divieto per motivi di razza o origine etnica.

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 al presente articolo si applicano in quanto compatibili con l'ordinamento dell'attività svolta e con le caratteristiche del rapporto di lavoro.*

La norma ristabilisce quanto cancellato dal *Jobs Act* (d.lgs. n. 151/2015): il divieto assoluto di usare impianti audiovisivi e ogni altro mezzo (ad es. programmi informatici) per finalità di controllo a distanza dell'attività delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il *Jobs Act* - nel riscrivere l'art. 4 della L. n. 300/1970 - ha purtroppo demolito il suddetto principio fondamentale già previsto dalla versione originaria dell'art. 4 stesso. Con l'entrata in vigore del *Jobs Act*, si è passati dal divieto di controllo a distanza alla legittimazione del controllo stesso, nel rispetto delle norme sulla privacy, sia con i vecchi strumenti di controllo (telecamere, controlli telefonici, microfoni, ecc.) sia con i "nuovi" strumenti informatici. Inoltre i provvedimenti disciplinari sono sempre legittimati come conseguenza sia dei controlli per esigenze aziendali, sia di quelli effettuati tramite gli strumenti informatici che servono al lavoratore per rendere la prestazione (pc, tablet, cellulari, ecc.); con i soli limiti procedurali del Codice della privacy (adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli), e dunque senza controllo sindacale.

Ora il Nuovo Statuto non fa soltanto rivivere - come dicevamo - il divieto assoluto di controlli a distanza, e con esso il diritto fondamentale alla dignità nel lavoro, ma estende la disciplina protettiva a tutti i lavoratori, anche quelli con rapporto di lavoro autonomo, ove compatibile con l'ordinamento dell'attività svolta e con le caratteristiche del rapporto stesso.

Secondo il Nuovo Statuto gli strumenti di controllo si possono utilizzare non per vigilare sull'attività dei lavoratori, ma soltanto se sussistono esigenze ragionevoli: sicurezza del lavoro ed esigenze difensive dell'integrità dell'organizzazione e del patrimonio aziendale, con esclusione di verifiche finalizzate meramente al miglioramento delle prestazioni. Qualora ciò accada, per essere sicuri che l'obiettivo vero sia la tutela del patrimonio e dell'organizzazione aziendale, occorre l'accordo con le RUS o le RSA e, in difetto di accordo, l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro; il trattamento e la conservazione dei dati devono comunque assicurare l'anonimato dei lavoratori interessati; il lavoratore deve essere informato sui contenuti di ogni controllo.

I lavoratori interessati al controllo, le RUS o le RSA possono ricorrere al giudice per verificare, ad esempio, che i controlli siano effettuati in presenza di esigenze ragionevoli, che il trattamento avvenga nel rispetto dell'anonimato, ecc.

Le comunicazioni dei lavoratori con i mezzi propri o quelli aziendali (pc, tablet, cellulari, ecc.) sono libere e segrete. Ad esempio, il messaggio di posta elettronica è corrispondenza e come tale non può essere aperto dal datore di lavoro (trattasi di un principio di rango costituzionale). Questa è la tesi accolta anche dal Garante della privacy.

Unica eccezione il caso in cui dell'utilizzo dei mezzi resi disponibili dall'azienda sia stato preventivamente escluso il carattere riservato. E' l'ipotesi comunissima in cui il lavoratore o la lavoratrice si ammalano o vanno in ferie, o ancora la lavoratrice si assenta per maternità, ed arrivano informazioni aziendali urgenti. Se queste sono inviate all'indirizzo di posta personale del lavoratore o della lavoratrice per qualunque ragione assente l'impresa non può accedervi. Come superare l'impasse? Il Nuovo Statuto - sulla scia delle indicazioni del Garante della privacy - prende in considerazione quelle soluzioni prefigurate per garantire, con la cooperazione del lavoratore, la continuità dell'attività lavorativa nei suddetti casi di assenza del dipendente (specie se programmata), con particolare riferimento all'attivazione di sistemi di risposta automatica ai messaggi di posta elettronica ricevuti.

Si badi bene. Il divieto di controllo a distanza non è circoscritto all'attività lavorativa, ma si estende alla "attività dei lavoratori" esorbitando dall'area della subordinazione. Ne discende che nei luoghi messi a disposizione esclusiva dei lavoratori (spogliatoi, armadietti, ecc.) non sono possibili ingerenze del datore di lavoro o di terzi.

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.*

L'articolo 13 richiama, amplia e rafforza la normativa di tutela del lavoratore prevista sia dallo Statuto dei lavoratori che dal cd. Codice della privacy (dlgs 196/2003). La tutela, come per tutto il Titolo I della Carta, è rivolta sia ai lavoratori subordinati sia a quelli autonomi (v. artt. 1, 25 e 42 e relativi commenti). Il secondo comma, in particolare, estende a questi ultimi alcune importanti disposizioni dello Statuto dei lavoratori del 1970 come ad esempio la disciplina sulle guardie giurate, le visite personali di controllo, gli addetti alla sorveglianza e il divieto di indagini sulle opinioni. Allo stesso modo, è fatto divieto a qualsiasi intermediario di lavoro (pubblico o privato che sia) di effettuare qualsiasi indagine o trattamento di dati personali quando non riguardino strettamente le qualità del lavoratore inerenti la prestazione 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.*

L'articolo 14 riconosce a ogni lavoratrice e lavoratore, subordinato o autonomo, individualmente oppure attraverso le organizzazioni sindacali a cui è iscritto, il diritto a essere informato su tutte le vicende economico/giuridiche del proprio datore (o del proprio committente) che possano avere conseguenze sul rapporto di lavoro.

L'obbligo d'informazione è ovviamente a carico del datore e, in ossequio alla giurisprudenza europea e nazionale in materia, deve essere adempiuto facendo in modo che l'informazione stessa possa risultare utile a garantire lo scopo della norma, ovvero una conoscenza della situazione complessiva dell'organizzazione che permetta al lavoratore di agire tempestivamente in tutela dei propri interessi. A tal fine l'informazione deve essere tempestiva, appropriata e pertinente nei tempi, nelle modalità e nel contenuto e supportata da tutti i documenti idonei; pertanto, coerentemente con l'impianto della norma, il comma 2 garantisce ai lavoratori il diritto di accedere a tali documenti, fatta salva la tutela della riservatezza della controparte.

La norma, in buona parte innovativa rispetto alla situazione vigente, può essere considerata una sorta di estensione temporale del diritto all'informazione riguardante gli elementi essenziali del contratto contenuto nell'art. 1, d.lgs. 152/1997: difatti, il diritto a essere informato rispetto agli elementi essenziali del proprio rapporto di lavoro viene ampliato, anche nei contenuti, a tutta la durata del rapporto e non solo a quello iniziale della stipulazione del contratto.

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, subiscano, 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.*

La norma costituisce una specifica attuazione del diritto, già riconosciuto dalla direttiva

2000/78/Ce in materia di parità di trattamento e dalla Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità, a soluzioni o accomodamenti ragionevoli intendendosi con tale espressione ogni misura, sia essa di carattere tecnico o organizzativo, che consenta alla persona con disabilità di accedere a un lavoro in condizioni di eguaglianza con gli altri lavoratori. La norma peraltro non riguarda solo la possibilità di trovare un impiego ma anche quella di mantenerlo. Ciò significa che nel caso in cui un lavoratore non sia più in grado di svolgere la propria prestazione nei tempi e nei modi e condizioni originariamente convenuti in ragione della sopravvenienza di una idoneità al lavoro, egli ha diritto a che siano realizzati quei mutamenti del luogo o del modo di lavorare tali da rendergli possibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

In linea con la più recente giurisprudenza della Corte di giustizia Ue il diritto a soluzioni ragionevoli viene riconosciuto non solo alle persone la cui disabilità sia stata accertata e certificata dai competenti organi del Ssn, ma anche in caso di insorgenza di una malattia di lunga durata, indipendentemente dal fatto che sia curabile o no, che determini l'impossibilità di lavorare alle condizioni precedenti. Sempre in linea con la giurisprudenza della Corte di giustizia Ue si specifica che tra le soluzioni ragionevoli che possono essere adottate vi sono quelle relative all'adattamento dei tempi di lavoro. Ciò significa che il lavoratore potrà richiedere e avrà diritto a che gli sia riconosciuta ad esempio una conversione del lavoro da tempo pieno a tempo parziale o una modifica della collocazione temporale della prestazione di lavoro o del luogo di lavoro, o, ancora, alla fruizione di permessi in determinate circostanze o orari. E' opportuno sottolineare come il diritto a soluzioni ragionevoli incida fortemente sulla legittimità degli atti imprenditoriali perché il datore di lavoro che adottasse un provvedimento ad esempio di licenziamento in ragione delle sopravvenute difficoltà del lavoratore senza aver prima adottato le soluzioni ragionevoli commetterebbe un atto discriminatorio vietato.

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.*

Questa disposizione reintroduce nel nostro ordinamento un istituto inizialmente previsto dal d. lgs. n. 61/00 in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale e poi abrogato nel giro di poco tempo. La norma era stata inserita in origine insieme alle clausole di flessibilità per controbilanciare l'eccessivo potere di cui godeva il datore di lavoro nel determinare tempi e quantità della prestazione lavorativa del lavoratore a orario di lavoro ridotto che avesse riconosciuto, mediante appunto le apposite clausole contrattuali di flessibilità ed elasticità, il diritto dell'imprenditore di variare unilateralmente la collocazione temporale o la durata del lavoro. La formulazione del diritto al ripensamento che qui si propone trae dunque origine da quell'esperienza, ma mira altresì a tenere conto dell'evoluzione del contesto normativo e della necessità di adattare la disposizione a tutte le

forme e tipologie contrattuali, comprese quelle di lavoro autonomo. Il diritto è quindi riconosciuto in ogni caso in cui, a prescindere dal tipo di rapporto di lavoro instaurato, sia stato pattuito che il datore di lavoro ha la possibilità di modificare unilateralmente, ovvero anche senza il consenso del lavoratore (del resto già dato preventivamente con il patto iniziale attributivo del potere al datore di lavoro) alcune condizioni contrattuali.

La denuncia del patto di flessibilità da parte del lavoratore non può essere arbitraria ed è pertanto ammessa solo in presenza di ben definite situazioni. Queste sono riconducibili a esigenze di carattere familiare e a motivi di salute documentati da organi del Ssn. La contrattazione collettiva ha qui la possibilità di integrare la normativa prevedendo ulteriori motivi ritenuti meritevoli di considerazione.

La norma stabilisce altresì le modalità e i tempi dell'esercizio del diritto di ripensamento (forma scritta e preavviso di almeno 15 giorni).

Una seconda disposizione della norma, il comma 3, è particolarmente importante in quanto finalizzata al contemperamento delle esigenze di organizzazione del lavoro con quelle della vita personale del lavoratore. Si prevede che ogniqualvolta il datore di lavoro modifichi unilateralmente uno degli elementi caratteristici della prestazione lavorativa, come le mansioni, il luogo o l'orario di lavoro, il lavoratore abbia diritto a esserne informato con almeno 15 giorni di preavviso. La norma contribuisce anche a una maggiore trasparenza nell'esercizio dei poteri imprenditoriali in quanto consente al lavoratore di attivarsi tempestivamente anche per esercitare i diritti di informazione che gli sono riconosciuti dall'art. 14.

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.*

Il termine “saperi” è omnicomprendivo e include il diritto a:

- a) istruzione di ogni persona;**
- b) formazione professionale per un adeguato accesso dei giovani al mercato del lavoro e delle professioni;**
- c) formazione continua dei lavoratori;**
- d) riqualificazione professionale dei lavoratori adulti.**

Il riconoscimento di tale diritto parte dal presupposto che la conoscenza rappresenta la più importante risorsa per lo sviluppo sociale ed economico e consente di caratterizzare lo Stato sociale come Stato di cultura, al fine di invertire una grave deriva del nostro sistema ispirato a mere logiche economiche.

L'obiettivo precipuo è garantire pari opportunità nell'accesso al sapere a e ai saperi, quale pre-condizione di una cittadinanza consapevole, chance fondamentale di crescita umana e professionale nella società e garanzia di un lavoro di qualità, fissando principi generali e livelli essenziali da assicurare su tutto il territorio nazionale, evitando qualsiasi forma di discriminazione.

Nessuno deve rimanere escluso e ciascuno deve essere valorizzato per ciò che è (in tutte le età della vita), tenuto conto delle caratteristiche e dei bisogni individuali e familiari, nonché dell'innovazione tecnologica (assicurando a tutti l'accesso alle nuove tecnologie digitali per combattere nuove forme di esclusione sociale legate al divario digitale) e degli orientamenti del mercato del lavoro.

Con riferimento all'istruzione di base, se ne sancisce la gratuità e il riconoscimento di forme di agevolazioni per i lavoratori studenti al fine di completare i percorsi di istruzione obbligatoria.

Quanto alla formazione professionale e continua si promuovono modalità trasparenti di acquisizione della conoscenza, oltre a congedi e ulteriori misure di incentivo (rimesse alla regolazione collettiva) senza alcuna penalizzazione per i lavoratori, anche sul piano previdenziale.

Infine, si afferma la necessità di favorire, con ogni mezzo, la riqualificazione professionale di lavoratori adulti, delegando il legislatore ad apprestare le necessarie misure idonee, anche con forme di cooperazione tra pubblico e privato.

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.*

La norma riguarda i diritti che il lavoratore creatore dell'opera intellettuale nel corso del rapporto di lavoro autonomo oppure subordinato può far valere nei confronti del proprio datore di lavoro o committente.

Essa ribadisce, innanzi tutto, che il diritto morale ad essere riconosciuto autore dell'opera intellettuale spetta sempre a colui che l'ha creata (nella specie, il lavoratore), in forza dell'art. 2590 del Codice Civile per le invenzioni e dell'art. 20 della L. n. 633/1941 per le opere dell'ingegno. Il diritto morale in questione è di tipo particolarissimo e, come tale, indisponibile, inalienabile, intrasmissibile e imprescrittibile.

La disposizione regola poi i diritti di tipo economico che spettano al lavoratore-creatore e prende in considerazione le due ipotesi in cui il lavoratore crei l'opera nell'esecuzione delle sue mansioni e sia o meno retribuito per questo.

Nel primo caso non vi sono questioni: il prestatore di lavoro, autonomo o subordinato, è pagato per inventare o per creare l'opera e non può pretendere nulla più di quanto dovuto nel contratto.

Più delicato il secondo caso: se il lavoratore è autore di una invenzione, infatti, lo stesso ha diritto ad un equo premio (c.d. invenzione d'azienda) ove il datore o il committente brevetti la stessa oppure ne faccia uso in regime di invenzione industriale (cf. art. 64 del Codice della proprietà Industriale del 2005), ma se il lavoratore è autore di un'opera dell'ingegno, tecnicamente non avrebbe diritto a nulla. In soccorso di questo lavoratore interviene la norma del Nuovo Statuto in esame, la quale invece garantisce al lavoratore autore di un'opera dell'ingegno tutelabile attraverso il diritto d'autore un equo premio commisurato al valore e all'importanza dell'opera per il datore di lavoro-committente, colmando così la lacuna legislativa.

La norma, infine, garantisce al lavoratore un ulteriore equo compenso ove l'invenzione di azienda venga utilizzata dal datore senza brevetto oppure non in regime di segreto industriale. Se invece l'oggetto riguarda un'opera dell'ingegno, il diritto a tale ulteriore equo compenso scatta quando il datore-committente ne faccia un uso non ricavabile esplicitamente o implicitamente dal contratto.

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.*

La norma introduce una tutela nel recesso anche per i lavoratori autonomi, attraverso disposizioni di carattere generale applicabili a tutti i lavoratori, fermo restando che per i lavoratori subordinati valgono le specifiche misure più restrittive.

Sostanzialmente si supera il concetto che il recesso possa avvenire senza giustificazione, prevedendola, al contrario, persino in caso di scadenza di contratti a durata determinata: si può infatti recedere solo “sulla base di un valido motivo o della specifica giustificazione” prevista dalla legge, da accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi o dal contratto individuale.

Nei rapporti anche autonomi a tempo *indeterminato*, il recesso del datore/committente deve essere preceduto da un preavviso fissato dalle stesse parti di cui sopra, o in mancanza dagli usi o dal giudice in via equitativa, di durata comunque non inferiore a 15 giorni.

Una specifica tutela, poi, è prevista nel caso di successione di contratti, compresi quelli di somministrazione e autonomi, che abbiano “durata *determinata* superiore” a 6 mesi, ove il committente intenda non rinnovare il contratto, dovrà :

- comunicarlo per iscritto;
- almeno 10 giorni prima della scadenza;
- indicando i motivi giustificativi.

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.*

Gli articoli 20 e 21 della Carta sono di diretta derivazione costituzionale. L'articolo 38, secondo comma, della Costituzione italiana, infatti, stabilisce che: “*i lavoratori hanno diritto che*

siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria". In queste poche righe si ritrovano i principi ispiratori dei due articoli 20 e 21: il primo con riguardo alla disoccupazione involontaria e di contrazione dell'attività produttiva; il secondo in caso di invalidità, vecchiaia o di infortunio o malattia professionale. Ciò che accomuna le due disposizioni è il soggetto della tutela apprestata, ossia il lavoratore (subordinato o autonomo che sia). Da notare, nell'ambito della tutela pensionistica di cui all'articolo 21, il diritto alla completa totalizzazione, ricongiunzione e riunificazione dei periodi contributivi: un principio assolutamente necessario per tutelare tutti quei lavoratori con una vita professionale frammentata e/o precaria.

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.*

L'articolo 22 – come pure gli artt. da 93 a 96, collocati invece nel titolo III - si propone di rendere il

più possibile effettivi i diritti sostanziali riconosciuti nella nuova Carta dei diritti e nelle altre leggi di tutela del lavoro. Non basta infatti che un diritto venga sancito dalla legge: è necessario anche che il lavoratore sia messo in grado di farlo valere, in caso di violazione da parte del datore di lavoro o dal committente, mediante il ricorso ad una giustizia che deve essere non solo imparziale, ma anche celere, efficiente e meno costosa possibile.

L'art. 22, al primo comma, ribadisce la competenza del Tribunale del lavoro a decidere delle controversie relativi ai rapporti di lavoro, in tutte le sue forme. L'affermazione sembra scontata, ma non lo è affatto se si considera che oggi, a fronte del progressivo processo di omologazione del diritto del lavoro al diritto civile in generale, c'è chi pone in discussione l'esistenza stessa delle sezioni specializzate. Per quanto attiene alla competenza territoriale, il comma – che non modifica invece gli altri criteri già previsti dal codice di procedura - consente sempre l'esercizio dell'azione giudiziaria dinanzi al Tribunale nella cui circoscrizione ha avuto luogo la prestazione di lavoro (e dunque anche nel caso in cui l'unità produttiva sia cessata da oltre sei mesi) nonché prevede che, qualora sia il datore di lavoro ad agire, questi debba farlo presso il Tribunale del domicilio del lavoratore. Ciò ha l'evidente scopo di rendere più agevole il ricorso del lavoratore alla giustizia ovvero l'esercizio del suo diritto di difesa nel caso in cui a ricorrere sia la controparte.

Nei tre commi successivi viene anzitutto ristabilito il tradizionale principio di gratuità del processo, in ogni suo grado o fase, principio che è stato posto pesantemente in discussione con l'estensione del Contributo unificato anche alle cause di lavoro (tale imposizione fiscale, nella fase attuale, rende oneroso e dunque meno accessibile il ricorso alla giustizia, specie nei gradi superiori di giurisdizione: in Cassazione non operano le esenzioni per i redditi più bassi). Onde poi assicurare la celerità del processo, è sancito il diritto ad ottenere una pronuncia (quantomeno provvisoria) entro 3 mesi dalla proposizione della domanda, laddove al fine di garantire effettività alle decisioni dei giudici, spesso non rispettate dai datori di lavoro, viene stabilita la tutela in forma specifica dei diritti ogniqualvolta ciò sia materialmente possibile, ovvero prevedendo un risarcimento in favore del lavoratore in caso di ritardo nell'esecuzione del provvedimento del giudice.

I seguenti due commi prevedono la possibilità per il giudice di non condannare il lavoratore al pagamento delle spese processuali in relazione sia alle sue condizioni economiche sia alle difficoltà incontrate nel raggiungere la prova del diritto invocato. L'esperienza di questi ultimi anni ha dimostrato, infatti, che la quasi certezza di essere condannati alle spese in caso di soccombenza, legittimata da alcune modifiche all'art. 92 c.p.c., ha costituito un forte deterrente per l'esercizio dell'azione giudiziaria ed ha realizzato una deflazione del contenzioso dalla connotazione fortemente classista. Al fine di garantire effettività alle decisioni dei giudici, è poi assicurato al lavoratore il diritto all'informazione ed all'assistenza pubblica in fase esecutiva.

La norma di chiusura, infine, tiene fermo quanto previsto nel Titolo III della proposta di legge (cfr. artt. da 93 a 95) in materia di licenziamenti.

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

La norma è diretta espressione del primo comma dell'art. 39 Cost., riconoscendo al lavoratore un triplice diritto a:

- a) costituire liberamente l'organizzazione sindacale;*
- b) negoziare;*
- c) porre in essere azioni collettive.*

Alle organizzazioni sindacali è, poi, riconosciuta la possibilità, se prevista statutariamente, di concludere contratti collettivi.

Il ruolo essenziale del sindacato è sancito anche dalla garanzia della presenza di loro rappresentanti in tutti quegli organismi che, per fini pubblici, effettuino indagini, valutazioni e/o monitoraggi sulle politiche del lavoro. A tal fine, per le associazioni dei lavoratori autonomi il riconoscimento della maggiore rappresentatività si fonda sulla rilevazione del numero degli iscritti effettuata sulla base delle norme della legge sulle associazioni professionali.

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»

Questa norma interviene portando una modifica al codice penale. La ragione per cui si interviene con la tecnica dell'inserimento di un nuovo articolo al codice è data dall'esigenza di ampliare fattispecie già regolate dal codice. La scelta della sanzione penale in questo caso appare sostanzialmente dovuta e non costituisce un fuor d'opera rispetto al complesso sistema delle norme lavoristiche: sin dalle origini il diritto del lavoro ha protetto diritti fondamentali della persona assistendoli con sanzioni penali. Questa tecnica di tutela non è venuta meno nemmeno dopo i grandi interventi di depenalizzazione intervenuti a partire dagli anni '80 del secolo scorso: la violazione dei

diritti fondamentali dei lavoratori (si pensi alle norme del titolo primo dello Statuto dei lavoratori) è sempre rimasta protetta penalmente. La disposizione che si inserisce con l'art. 24 della Carta completa il quadro normativo vigente in materia introducendo un vero e proprio delitto organizzazione del lavoro mediante violenza, minacce, intimidazione o sfruttamento. La norma integra dunque le fattispecie dei reati di caporalato già inserite, grazie alla battaglia della Cgil all'art. 603 bis del codice penale e ne costituisce il naturale completamento. La fattispecie disegnata dalla nuova norma che si vuol e introdurre è più ampia, in quanto non sanziona solo i casi in cui la situazione di violenza, minaccia, intimidazione o sfruttamento sia realizzata mediante l'interposizione di un caporale: essa va a colpire tutti i casi di sfruttamento, a prescindere dal soggetto che provvede al reclutamento dei lavoratori. Essa copre sia l'autore fisico della violenza, della minaccia o dello sfruttamento, sia chi si avvale delle prestazioni ottenute con quelle modalità. Anche dal punto di vista oggettivo il nuovo delitto è più ampio rispetto alla fattispecie del caporalato delineata all'art. 603 bis. Questa richiede infatti l'elemento in più dell'aver approfittato dello stato di bisogno del lavoratore, elemento che sussiste quasi sempre ma che difficilmente si accerta in presenza di violenza, minacce o intimidazioni. L'omissione nella nuova disposizione dunque mira ad agevolare la repressione della piaga dello sfruttamento dei lavoratori.

Il secondo comma della norma prevede un incremento di pena nei casi più gravi del ricorso a forme di interposizione/caporalato, di impiego di stranieri presenti irregolarmente o se si impiegano minori. Le sanzioni sono parzialmente rimodulate rispetto a quelle comminate per il reato di caporalato: la pena minima è di 3 anni anziché di 5, mentre è aumentato l'importo massimo della multa elevato da 2000 a 5000 euro.

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.

Che ciascuna delle disposizioni del Titolo I si applichi ad ogni rapporto di lavoro, ivi compresi quelli di natura genuinamente autonoma (v. commento art.1), è indirettamente confermato dalle disposizioni contenute nell'art. 25 le quali introducono alcune limitazioni soggettive al campo d'applicazione. Dette limitazioni, riferibili ai rapporti di lavoro autonomo di breve durata, per tali intendendosi quelli di durata inferiore ai sei mesi, non escludono affatto che i lavoratori che intrattengono detti rapporti siano destinatari del complesso delle tutele fondamentali, essendo i medesimi privi dei soli e specifici diritti intimamente connessi alla medio-lunga durata dei relativi rapporti, quali sono, in particolare, il diritto "ad essere informati su tutte le vicende del datore di lavoro o del committente che possano ripercuotersi sul loro rapporto di lavoro" (art. 14, comma 1) ed il diritto a soluzioni ragionevoli, materiali e organizzative, compresa la modifica degli orari e, più in generale, dei tempi di lavoro, in caso di disabilità o malattia di lunga durata (art. 15).

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.

L'articolo 26 stabilisce un generale principio “di miglior favore” nei confronti dei lavoratori qualora esistano norme che li tutelano maggiormente rispetto alle disposizioni della presente “Carta dei diritti”. Tra tali norme sono messe in evidenza, per la loro valenza politico-giuridica, in primo luogo quelle dello Statuto dei lavoratori, ma non sono certo da meno quelle previste dai contratti collettivi (o accordi collettivi per i lavoratori autonomi) in forza del generale principio di autonomia sindacale congiuntamente a quello del “favor” nei confronti del lavoratore.