

CAMERA DEI DEPUTATI N. 4874

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

GHEZZI, BASSOLINO, MINUCCI, PALLANTI, ALINOVİ, LUCENTI, MIGLIASSO, PELLEGGI, PICCHETTI, REBECCHI, SAMÀ, SANFILIPPO

Presentata il 6 giugno 1990

Norme sulla tutela dei lavoratori della piccola impresa e modifica della legge 11 maggio 1990, n. 108, recante disposizioni sui licenziamenti individuali

ONOREVOLI COLLEGHI! — L'esigenza di una effettiva tutela dei prestatori di lavoro dipendenti dalle piccole imprese venne già sottolineata, all'inizio della Legislatura in corso, dalla proposta di legge di cui all'atto Camera n. 2324, presentata l'11 febbraio 1988. La disciplina in essa contenuta, mentre identificava nella riforma del regime dei licenziamenti un indispensabile prerequisito per una effettiva salvaguardia di ogni altro diritto, individuale e collettivo, dei lavoratori, non si arrestava però ad una pura e semplice nuova regolamentazione del recesso del datore di lavoro.

Quella proposta cercava infatti di inseguire il rapporto di lavoro nel reticolo delle relazioni di collegamento e di controllo tra diverse imprese ed in quello del decentramento produttivo. Cercava altresì

di definire una più equa tutela del lavoro in fase di appalto e subappalto, nonché in fase di interposizione e comando; mentre non trascurava neppure di colpire le pratiche fraudolente talvolta poste in essere nel momento della corresponsione della retribuzione. Proponeva poi di riconoscere ai lavoratori delle piccole imprese i più essenziali tra i diritti sindacali. Conteneva infine norme sulla estensione alle imprese artigiane del sistema di integrazione salariale sia ordinaria che straordinaria.

Mentre quest'ultimo tema viene oggi affrontato, sia pure parzialmente, in sede di riforma della cassa integrazione, l'attenzione del Parlamento si è rivolta, come sappiamo, al solo tema dei licenziamenti. Facendo tesoro sia della nostra proposta dianzi ricordata (nonché dello

stralcio riproposto con quella successiva di cui all'atto Camera n. 4446), sia di altre proposte avanzate nel frattempo da altri Gruppi, e di quella sindacale unitaria, abbiamo avuto così la legge 11 maggio 1990, n. 108. Essa rappresenta una prima e assai significativa acquisizione di nuovi diritti per i lavoratori dipendenti delle piccole imprese, ai quali estende, universalizzandola, la tutela obbligatoria (o risarcitoria) di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604; mentre amplia in modo ragionevole, per altri aspetti, la stessa tutela reale (o reintegratoria). Questa legge accoglie inoltre — è bene sottolinearlo — i suggerimenti ed i sostanziali contenuti direttivi di varie sentenze della Corte costituzionale.

Le norme che oggi presentiamo alla vostra attenzione ripropongono l'esigenza di considerare la realtà del lavoro nella piccola impresa sotto quei più comprensivi profili che già formarono oggetto di trattazione nella proposta di legge di cui all'atto Camera n. 2324. Si tratta, ovviamente, di adeguare quella stessa proposta all'assetto giuridico sopravvenuto: e in particolare a quello di cui alla citata legge n. 108 del 1990. Il che porta, logicamente, anche a riproporre, per quanto riguarda la medesima legge da ultimo citata, modifiche, adeguamenti e integrazioni, tanto di ordine tecnico-giuridico quanto relative ad una migliore corrispondenza tra le esigenze del lavoro e le diverse morfologie che oggi riveste — ben lontano dalla antica unitarietà del modello — la stessa piccola impresa come fenomeno empirico.

Rinviando, per una più approfondita esposizione dei motivi, alle relazioni che accompagnano le rammentate proposte di cui agli atti Camera nn. 2324 e 4446, ci limitiamo qui a segnalare che i primi due articoli del presente testo riguardano la reintegrazione nel posto di lavoro e, rispettivamente, il sistema della alternativa tra riassunzione o risarcimento dei danni, applicabile alle imprese minori. L'articolo 3 ripropone la tutela reale sotto il profilo della potenzialità economica e del capitale investito nell'impresa licenziante, ed a sua volta l'articolo 4 ribadisce l'applicabilità della tutela reale al licenziamento discriminatorio. Una più precisa regolamentazione del tentativo di conciliazione e dell'eventuale arbitrato, relativa all'azione in giudizio di cui all'articolo 2, è contenuta nell'articolo 6. L'articolo 5 definisce le aree di inapplicabilità totale o parziale della disciplina sui licenziamenti.

L'articolo 7 si occupa dei diritti sindacali nelle piccole imprese. L'articolo 8 tratta delle imprese di gruppo o comunque caratterizzate dall'influenza dominante di diverse organizzazioni produttive. Gli articoli 9 e 10 estendono e rafforzano la tutela del lavoro in fase di interposizione, comando e subappalto. L'articolo 11 individua nuove e diverse responsabilità nell'articolato percorso del decentramento produttivo. Infine, l'articolo 12 sanziona alcune pratiche riprovevoli talora attuate nel corrispondere la retribuzione.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Reintegrazione nel posto di lavoro).

1. L'articolo 18 della legge 20 maggio 1990, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è sostituito dal seguente:

« ART. 18. — *(Reintegrazione nel posto di lavoro).* — 1. Il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupi alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro, ovvero, quando si tratta di imprenditore agricolo, più di cinque, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

2. Ai fini del computo del limite occupazionale di cui al comma 1, si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio utilizzati in modo continuativo; non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui al presente comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

3. Il rapporto di lavoro del prestatore reintegrato nel posto di lavoro ai sensi del comma 1 prosegue ad ogni effetto dalla data del licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità fino a quella della reintegrazione effettiva. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma 1 è in ogni caso tenuto al pagamento della retribuzione globale di fatto dal giorno del

licenziamento sino a quello della riammissione in servizio ed al versamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali. È altresì tenuto, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore della gestione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) per l'assicurazione contro la disoccupazione di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

4. Al prestatore di lavoro è data facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, una indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Se il prestatore, entro trenta giorni dalla data di ricevimento dell'invito del datore di lavoro, non abbia ripreso servizio, né abbia richiesto, entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

5. La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al comma 1 è provvisoriamente esecutiva.

6. Al licenziamento per motivi disciplinari si applicano le disposizioni di cui al secondo e terzo comma dell'articolo 7, quale che sia il numero dei lavoratori occupati. La violazione delle predette disposizioni comporta la nullità del licenziamento con le conseguenze di cui al comma 1 del presente articolo.

7. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisce mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

8. L'ordinanza di cui al comma 7 può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 178, commi terzo, quarto, quinto e sesto del codice di procedura

civile. L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

9. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui al comma 7, gli effetti di cui al comma 3 si producono anche in relazione all'ordinanza prevista dal comma 7, non impugnata ovvero confermata dal giudice che l'ha pronunciata.

10. Sono fatte salve le disposizioni dei contratti di lavoro e accordi sindacali che contengono previsioni più favorevoli ai prestatori di lavoro ».

ART. 2.

(Riassunzione o risarcimento del danno).

1. I datori di lavoro, imprenditori non agricoli e non imprenditori, che occupino alle loro dipendenze fino a quindici lavoratori, nonché i datori di lavoro imprenditori agricoli che occupino alle loro dipendenze fino a cinque dipendenti, computati con il criterio di cui al comma 2 dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della presente legge, sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604.

2. L'indennità di cui all'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 3 dell'articolo 2 della legge 11 maggio 1990, n. 108, viene determinata in un importo compreso tra un minimo di tre ed un massimo di dieci mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura della predetta indennità può essere maggiorata fino a dodici mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 10 anni e fino a quattordici mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 20 anni.

3. All'articolo 10 della legge 15 luglio 1966, n. 604, sono premesse le seguenti parole: « Fatte salve le disposizioni di cui all'articolo 2. ».

4. Sono fatte salve le disposizioni dei contratti collettivi e accordi sindacali che contengano previsioni più favorevoli ai lavoratori.

ART. 3.

*(Potenzialità economica
e capitale investito).*

1. I datori di lavoro imprenditori il cui volume di affari degli ultimi tre anni anteriori al licenziamento, determinato secondo la legislazione vigente in materia di imposta sul valore aggiunto, abbia complessivamente raggiunto, nel triennio, i dieci miliardi di lire, e che, al momento del licenziamento, risultino titolari di beni ammortizzabili, in base alla risultanze del registro dei beni ammortizzabili di cui all'articolo 16 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, per un importo non inferiore ad un miliardo di lire, o comunque abbiano corrisposto, nell'ultimo triennio prima del licenziamento, corrispettivi per l'utilizzo di beni strumentali per un ammontare complessivo superiore a lire 200.000.000, sono soggetti all'applicazione dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della presente legge, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati alle loro dipendenze.

ART. 4.

(Licenziamento discriminatorio).

1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'arti-

colo 1 della presente legge. Al datore di lavoro che, in tal caso, non ottemperi all'ordine di reintegrazione, ancorché contenuto in un provvedimento non definitivo, si applica la sanzione di cui all'articolo 650 del codice penale.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche ai dirigenti ed ai rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339.

ART. 5.

(Area di non applicazione).

1. Le disposizioni dell'articolo 2 della presente legge e dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della presente legge, non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339.

2. Le disposizioni del citato articolo 18 della legge n. 300 del 1970 non trovano altresì applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica e sindacale e rispetto alle attività culturali e di istruzione gestite direttamente dai medesimi ovvero da enti da loro promossi, quando si tratti di prestazioni essenziali per il conseguimento dello scopo che il datore di lavoro persegue.

3. Resta salvo quanto disposto dal comma 2 dell'articolo 4 della legge 11 maggio 1990, n. 108.

ART. 6.

(Tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali).

1. L'articolo 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è sostituito dal seguente:

« ART. 5. — *(Tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali).*

— 1. La domanda in giudizio di cui all'articolo 2 della presente legge non può essere proposta se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione avanzata secondo le procedure previste dai contratti

e accordi collettivi di lavoro, ovvero dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile. Su autorizzazione delle parti, ove il datore di lavoro non accetti di riassumere il lavoratore licenziato, i rappresentanti sindacali possono deferire all'equo apprezzamento di un terzo ai sensi dell'articolo 1349 del codice civile la determinazione del risarcimento del danno costituente oggetto della conciliazione.

2. Il tentativo di conciliazione di cui al comma 1 deve esaurirsi nel termine di trenta giorni dalla richiesta. Le parti possono adire l'autorità giudiziaria ordinaria anche quando una di esse dichiara di non accettare il tentativo di conciliazione. Se il datore di lavoro non si presenta al collegio per la procedura di conciliazione ovvero dichiara di non accettarla, l'efficacia del licenziamento resta sospesa fino alla sentenza di primo grado del giudizio davanti l'autorità giudiziaria.

3. L'improcedibilità della domanda è rilevabile anche d'ufficio nella prima udienza fissata per la trattazione del merito.

4. Ove il giudice rilevi la improcedibilità della domanda a norma del comma 3 sospende il giudizio e fissa alle parti un termine perentorio non superiore a 60 giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.

5. Il processo deve essere riassunto a cura di una delle parti nel termine perentorio di 180 giorni, che decorre dalla cessazione della causa di sospensione.

6. La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione avvenuta nel termine di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, impedisce la decadenza sancita nella medesima norma.

7. In caso di esito negativo del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui al comma 1, le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale. Il processo verbale che contiene la determinazione degli arbitri, sottoscritto dai componenti del collegio, è depositato, a cura del presidente del collegio stesso, di una delle parti o per il

tramite di una associazione sindacale, presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Il direttore, o un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria della pretura nella cui circoscrizione è stato redatto. Il pretore, su istanza delle parti interessate, accertatane la regolarità formale lo dichiara esecutivo con decreto.

8. Il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal giudice per l'applicazione degli articoli 91, 92 e 96 del codice di procedura civile ».

ART. 7.

(Delegato interaziendale).

1. Per le imprese od unità produttive il cui livello occupazionale sia inferiore a quello previsto dall'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dal comma 1 dell'articolo 6 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ma nelle quali siano occupati almeno 5 prestatori di lavoro, compresi i cantieri edili, possono essere nominati, ad iniziativa dei lavoratori e nell'ambito delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 19, primo comma, lettere *a)* e *b)*, della legge 20 maggio 1970, n. 300, delegati sindacali interaziendali per zone o per altri ambiti definiti nei contratti o accordi collettivi, cui competono i compiti ed i diritti dei dirigenti di rappresentanza sindacale aziendale. I delegati sindacali interaziendali debbono essere dipendenti di una delle imprese interessate. Le modalità da seguirsi per la loro elezione nonché per l'espletamento del loro mandato sono stabilite dai contratti o accordi collettivi, che stabiliscono anche la quantità minima e quella massima dei permessi retribuiti loro spettanti. Gli oneri derivanti dai permessi per il delegato interaziendale sono ripartiti tra le imprese interessate in proporzione al numero dei dipendenti di ciascuna impresa, secondo modalità stabilite dai contratti collettivi.

2. I lavoratori delle imprese interessate hanno diritto di riunirsi durante l'orario di lavoro nei limiti di dieci ore annue, per le quali viene corrisposta la normale retribuzione. Tali riunioni si svolgono fuori dei luoghi di lavoro, secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi. Le riunioni sono convocate dal delegato sindacale interaziendale con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro.

3. Ai fini del calcolo della soglia numerica e dei permessi retribuiti di cui al comma 1, si computano anche i lavoratori a domicilio, ai sensi della legge 18 dicembre 1973, n. 877, come modificata dalla legge 16 dicembre 1980, n. 858. Gli stessi lavoratori a domicilio partecipano alla nomina del delegato sindacale interaziendale ed alle riunioni di cui al comma 2.

4. Il delegato sindacale interaziendale gode della tutela contro i licenziamenti ingiustificati di cui ai commi 7, 8 e 9 dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della presente legge, e di quella in tema di trasferimenti disposta dall'articolo 22 della stessa legge n. 300 del 1970.

5. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300, l'imprenditore deve comunque provvedere alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne effettuino la richiesta, con modalità tali da assicurare la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna organizzazione sindacale.

6. Sono fatte salve le disposizioni dei contratti ed accordi collettivi che contengano previsioni più favorevoli ai prestatori di lavoro. I medesimi contratti possono prevedere anche la nomina di delegati sindacali aziendali, ad iniziativa dei lavoratori, per le imprese e i cantieri edili in cui siano occupati da cinque a quindici prestatori di lavoro. Ai delegati sindacali aziendali così nominati spettano i compiti e competono le garanzie di cui ai commi precedenti.

ART. 8.

(Imprese di gruppo e influenza dominante).

1. Le disposizioni di cui agli articoli 1 e 2 trovano applicazione anche in favore dei lavoratori occupati in imprese aventi analogo oggetto quando si tratti, al momento del licenziamento, di imprese direttamente o indirettamente controllanti, o di imprese direttamente o indirettamente controllate, ovvero di imprese comunque sottoposte alla stessa direzione o al potere decisionale, seppure eventualmente esercitato per interposta persona, di uno stesso detentore o gruppo di detentori dei capitali, delle macchine e delle attrezzature prevalentemente in esse impiegate, ancorché nella singola impresa licenziante non sussistano i requisiti previsti negli articoli medesimi, purché comunque sussistano nell'insieme delle imprese considerate.

ART. 9.

(Interposizione e comando).

1. Ferme restando le previsioni di cui agli articoli 1 e 2 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, il comando o distacco del prestatore di lavoro presso altro imprenditore è consentito su accordo delle parti, risultante da atto scritto e con l'eventuale assistenza delle organizzazioni sindacali, solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive di natura transitoria e per periodi temporali predeterminati. Il lavoratore conserva ogni diritto discendente dal contratto di lavoro nei confronti dell'imprenditore che ha proposto il comando o distacco, salva la responsabilità solidale dell'imprenditore che ha fruito delle sue prestazioni per i trattamenti economici e normativi ad esse corrispondenti e per l'adempimento degli obblighi derivanti dalle leggi di previdenza e assistenza.

2. In caso di comando o distacco disposto in violazione delle disposizioni previste nel comma 1 si applicano le sanzioni di cui all'articolo 2 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369; l'ammenda prevista dallo stesso articolo è elevata a lire 100.000 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.

ART. 10.

(Subappalti).

1. L'appaltatore di opere o di servizi che, indipendentemente dalla qualità privata o pubblica dell'appaltante, subappalta in tutto o in parte l'esecuzione delle opere o del servizio, è responsabile nei confronti dei dipendenti del subappaltatore per la corresponsione di un trattamento retributivo e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi del settore e della zona cui appartiene l'impresa subappaltatrice, nonché per l'adempimento di tutti gli obblighi derivanti dalle leggi di previdenza e assistenza e per l'approntamento delle misure di sicurezza e delle cautele antinfortunistiche.

ART. 11.

(Decentramento produttivo).

1. Nei contratti aventi ad oggetto l'esecuzione di opere o di servizi o la produzione di beni o semilavorati costituenti oggetto dell'attività produttiva o commerciale dell'impresa committente, l'imprenditore committente è tenuto ad inserire una clausola di rispetto, da parte dell'imprenditore che riceve le commesse, di trattamenti economici e normativi nei confronti dei dipendenti di quest'ultimo non inferiori a quelli dovuti per legge o risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona cui appartiene lo stesso imprenditore destinatario delle commesse.

2. La clausola di cui al comma 1 è di diritto inserita nel contratto anche in sostituzione delle clausole difformi apposte dalle parti. La medesima clausola spiega effetti anche nei confronti dei lavoratori ai sensi dell'articolo 1411 del codice civile. Ogni patto od eccezione ed ogni dichiarazione in contrario è nulla.

3. Quando l'esecuzione di opere o di servizi o la produzione di beni o semilavorati costituenti oggetto dell'attività produttiva o commerciale dell'impresa committente dipende, per oltre il venti per cento, da commesse di lavoro affidate ad altre imprese, l'impresa o le imprese destinatarie delle commesse confermano, nel contratto che le ha ad oggetto, l'osservanza degli obblighi imposti dalle leggi previdenziali ed assistenziali.

4. Nelle ipotesi di cui al comma 3, il contratto ivi previsto è comunque annullabile ove a carico dell'impresa o delle imprese che ricevono le commesse siano accertate violazioni degli obblighi imposti dalle leggi previdenziali ed assistenziali. La domanda di annullamento è proposta dalla commissione regionale per l'impiego territorialmente competente, su denuncia dell'istituto previdenziale od assistenziale ovvero dei sindacati locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, entro un anno dalla denuncia stessa. Ferma restando ogni altra eventuale sanzione di ordine amministrativo e penale, i lavoratori interessati conservano il diritto alle prestazioni derivanti dagli obblighi inevasi, e gli istituti previdenziali e assistenziali agiscono in regresso per i contributi non prescritti nei confronti dell'impresa o delle imprese inadempienti.

5. La medesima disciplina si applica anche quando le commesse di lavoro, nella percentuale di cui al comma 3, provengano da imprese tra le quali intercorrono i rapporti di cui all'articolo 8.

6. Le disposizioni di cui ai commi 3, 4 e 5 si applicano anche ai contratti di vendita o di somministrazione di beni o semilavorati oggetto dell'attività produttiva o commerciale dell'impresa acquirente o somministrata, quando essi con-

corrono ad integrare la percentuale di lavoro esterno affidata da questa nella misura prevista dal comma 3.

ART. 12.

(Importo apparente del prospetto paga).

1. Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei suoi dipendenti, con artifici o raggiri o con minaccia di risoluzione, sospensione o altra modificazione del rapporto di lavoro, corrisponda al dipendente una retribuzione inferiore a quella risultante dal prospetto paga di cui alla legge 5 gennaio 1953, n. 4, ottenendone quietanza per il maggiore importo apparente, ovvero si faccia restituire, senza titolo giuridico, in qualsiasi forma, parte della retribuzione pagata, è tenuto a corrispondere al lavoratore il quintuplo della differenza tra il quietanzato e l'effettivamente corrisposto, dalla costituzione del rapporto di lavoro, o comunque da quando l'illecito si è consumato o ha avuto inizio, fino alla domanda giudiziale.

2. Resta ferma ogni altra eventuale sanzione di ordine amministrativo e penale.