

CAMERA DEI DEPUTATI N. 3408

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

MORONI, ARNOLDI, BELLOTTI, BIONDI, BONDI, BORRIELLO, BRUSCO, BURANI PROCACCINI, COLLAVINI, RICCARDO CONTI, D'AGRÒ, DELL'ANNA, DI GIOIA, FRAGALÀ, GALVAGNO, JANNONE, ANNA MARIA LEONE, LIOTTA, LISI, LUCCHESI, LUPI, MANINETTI, MAZZONI, MEREU, MILANESE, MONDELLO, MORETTI, NICOLOSI, ORICCHIO, PAPPATERRA, MARIO PEPE, PERLINI, PERROTTA, PINTO, PISICCHIO, PITTELLI, RIVOLTA, ROMOLI, ANTONIO RUSSO, SANZA, SARO, TARANTINO, TUCCI

Disciplina del « rapporto di lavoro a progetto »

Presentata il 20 novembre 2002

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il mondo del lavoro è cambiato ed è attraversato da mutazioni epocali. L'effetto congiunto delle modificazioni dell'organizzazione della produzione, le innovazioni tecnologiche, l'internazionalizzazione, l'interdipendenza, la terziarizzazione, l'instabilità e l'incertezza dei mercati producono effetti non solo sulle grandezze macroeconomiche ma anche sul mercato del lavoro e, al suo interno, sugli stessi rapporti di lavoro. Dal lavoro omogeneizzato/uniformato si è passati ad una diversificazione del lavoro, anzi dei lavori. Lavori spesso dispersi e frammentati, e persino « spezzoni di lavoro ».

Cambiano le modalità di esecuzione del lavoro, per cui tecnologia e impresa hanno un impatto diretto sugli stessi « rapporti » di lavoro e sulla loro regolazione. Questi ultimi sono più variabili, hanno un livello di durata più breve e talvolta intermittente

rispetto al lavoro tipico; si modellano con forme e contenuti diversi e ne nascono di nuovi. Questa flessibilità, a sua volta, sta modificando e ha già modificato in profondità la struttura stessa normativa dei rapporti di lavoro.

Questi tipi di lavoro sono meno strutturati e uniformati, mentre spicca il loro grado di variabilità e di mutabilità sul mercato. Sono più duttili, ma anche più vulnerabili sotto il profilo delle garanzie poiché il quadro regolatorio generale, il sistema dei vincoli, delle norme legislative e contrattuali che li dovrebbe contenere, ed al quale invece sono estranei, ha contenuti di uniformità dettati dall'epoca del *taylor-fordismo*.

La gamma stessa dei mestieri si sta espandendo, e l'elenco delle nuove professioni si sta allungando e tende a crescere perché il saldo tra « nuovi lavori » e obsolescenza dei vecchi è da tempo positivo.

Nuovi lavori, meno durevoli e più flessibili, che hanno maggiore bisogno di tutela, e comunque di un sistema di garanzie flessibili e stabili, di un quadro ordinamentale diverso rispetto a quello pensato per il lavoro uniformato. È il problema della ridefinizione delle tutele, della sua profondità e della sua estensione.

Nell'ambito della strategia europea un obiettivo prioritario continua a essere la crescita del tasso di occupazione e l'incremento dei posti di lavoro.

Dal punto di vista della strategia molto si è fatto, tant'è che le riforme avviate hanno avuto riflessi positivi sul terreno della occupabilità e della imprenditorialità. Si è creato un ambiente più favorevole per agevolare e sostenere l'ingresso nel mercato del lavoro delle fasce più deboli e a rischio di esclusione sociale.

Tuttavia il *deficit* strutturale che ancora attraversa i vari mercati del lavoro in ambito comunitario, in particolare quello italiano, sono evidenti. Più degli altri, nonostante i miglioramenti, il nostro mercato del lavoro è diseguale, segmentato e frammentato.

Gli obiettivi concordati dal Consiglio europeo di Lisbona e di Barcellona, a seguito del già avviato « processo di Lussemburgo » e ancor prima con il *Green Paper* (Libro verde) dell'Unione europea, hanno per queste ragioni definito nuove priorità e politiche che portino alla piena occupazione, ad una occupazione qualitativamente migliore e ad una minore disuguaglianza sociale.

Anche di recente l'Unione europea, con gli orientamenti per le politiche occupazionali, ha invitato gli Stati membri (linea guida 14 dell'allegato alla proposta di decisione del Consiglio relativa a orientamenti per le politiche a favore dell'occupazione per il 2002) ad adoperarsi — con riguardo al pilastro della adattabilità —, nel caso insieme alle forze sociali o sulla base di intese tra le stesse, ad esaminare « la possibilità di contemplare nella normativa nazionale tipologie contrattuali più flessibili e faranno in modo che coloro che lavorano con nuovi contratti di tipo flessibile godano di una sicurezza adeguata e

di una posizione occupazionale più elevata, compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori », vale a dire un opportuno equilibrio tra flessibilità e sicurezza.

Di fronte a tassi di disoccupazione ancora troppo elevati, è sufficiente del resto guardare al dualismo nord-sud del nostro Paese, è necessario promuovere maggiori efficienza e adattabilità del mercato del lavoro, un insieme di politiche attive che ne garantiscano una maggiore accessibilità e impiegabilità.

Questi obiettivi non devono tuttavia compromettere, come richiamato dalle stesse istituzioni comunitarie, la necessaria sicurezza dei lavoratori. Occorre stabilire un legame adeguato tra flessibilità e sicurezza, che è proprio del modello sociale europeo, al fine di favorire la crescita delle occasioni di impiego.

In altre parole, padroneggiare i continui mutamenti in corso con un sistema di flessibilità, e con nuove forme contrattuali del mercato del lavoro, nell'ambito di *standard* accettabili di sicurezza sociale.

Il lavoro cosiddetto « atipico » — che per livello di durata e soglie di garanzie si differenzia da quello « tipico » — costituisce uno dei fenomeni più dinamici dell'ultimo decennio. Esso è passato dal 10,6 per cento del 1992 al 15,2 per cento del 2000 dell'occupazione dipendente totale, registrando una crescita di oltre il 45 per cento.

Questi rapporti di lavoro — a tempo parziale e/o determinato, contratti di apprendistato e di formazione, lavoro interinale, borse di lavoro e lavori socialmente utili ed in cui rientrano — per difficoltà di classificazione — le stesse collaborazioni coordinate e continuative, hanno di fatto esercitato un ruolo di traino dell'occupazione totale.

Nell'articolazione dei lavori atipici un peso particolare è rappresentato poi dal lavoro coordinato e continuativo.

L'incremento dei lavoratori iscritti alla Gestione separata istituita presso l'istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) (dati INPS 2001), dall'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, è stato

notevole, tanto da passare dagli oltre 900 mila del 1996 agli oltre 1,8 milioni del 2000. Il dato del 2000 risulta dunque quasi doppio rispetto a quello iniziale, con un incremento che supera il 95 per cento nell'intero periodo.

La crescita è dovuta in larga parte alle nuove iscrizioni delle donne e dei giovani.

Circa la distribuzione per età, il 24 per cento dei lavoratori ha meno di 30 anni, un lavoratore su tre ne ha tra i 30 e i 39 e oltre il 55 per cento degli iscritti ha meno di 40 anni. La realtà dei collaboratori è dunque una realtà prevalentemente giovane.

La distribuzione degli iscritti è diseguale: alla fine del 1999 quasi il 58 per cento risiede a nord, contro il 22,6 per cento del centro e il 20,2 per cento del sud.

Alla citata gestione separata sono iscritte due distinte categorie: coloro che esercitano arti e professioni in modo abituale, anche se non esclusivo, e coloro che svolgono attività di collaborazione coordinata e continuativa.

La maggioranza dei contribuenti alla Gestione separata (oltre l'89 per cento) è « collaboratore paro » e la restante parte appartiene alla tipologia dei professionisti/collaboratori. In questo ambito, le donne sono nella stragrande maggioranza collaboratori puri (oltre il 90 per cento).

Nel 1999 oltre il 65 per cento dei collaboratori non aveva altre forme di previdenza obbligatoria e non era pensionato.

Quanto poi ai singoli rapporti di collaborazione, poiché un collaboratore può avere uno o più committenti appartenenti anche a settori diversi, emerge chiaramente che gli iscritti « monocommittente » sono la quota prevalente: il 91,1 per cento dei collaboratori ha avuto un solo committente nel corso dell'anno, e solo il 7 per cento ne ha avuti due.

Anche dal lato dei committenti emerge un rapporto di uno a uno: oltre il 47 per cento dei committenti ha avuto nel corso dell'anno un solo collaboratore, il 23 per cento ne ha avuti 2, il 12,2 per cento ne ha avuti 3, e solo l'8 per cento ne ha avuti

sino a 10. Il 49 per cento di questi rapporti ha una durata inferiore all'anno e si svolge per lo più nelle piccole e medie imprese.

Circa l'aspetto territoriale, la monocommittenza è particolarmente elevata nelle regioni del sud del Paese, dove peraltro il tasso di disoccupazione è più elevato e dove il mercato del lavoro è più instabile.

L'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), inoltre (Rapporto annuale sulla situazione del Paese 1999) evidenzia la forte presenza tra i collaboratori di persone con titolo di studio elevato, sia con titolo di studio superiore che in possesso di laurea. In questo senso, l'elevato livello di scolarizzazione è, almeno in parte, spiegabile con la composizione per età degli iscritti alla Gestione separata, una composizione come visto piuttosto giovane.

Il 43 per cento dei collaboratori tuttavia ha un livello di scolarizzazione molto basso con un posizionamento professionale presumibilmente inferiore rispetto ai collaboratori con buone professionalità. Questo 43 per cento è dunque particolarmente esposto ai rischi della precarietà, nonostante la prevalenza della monocommittenza, e dunque della possibile esclusione sociale poiché a seguito dell'ingresso nel mercato del lavoro la prosecuzione della collaborazione è più un modo per stare sul mercato che non una modalità per accrescere competenze e professionalità. In entrambi i casi la forma di lavoro dei collaboratori è caratterizzata da gradi di tutela piuttosto sfuggenti.

Rispetto infine all'attività svolta, la « distribuzione percentuale dei collaboratori » è distinta in gruppi di attività: oltre il 40 per cento appartiene ad attività/categorie quali i servizi amministrativi, consulenze fiscali e contabili, estetiste, formazione e istruzione, arte e spettacolo, salute e assistenza, *marketing* e pubblicità, trasporti e spedizioni, turismo e intrattenimento e per il 26 per cento ad altro. Circa il 38 per cento è collocato nell'area degli amministratori, sindaci di società, delle collaborazioni a riviste e giornali, nonché delle vendite a domicilio.

La proposta di legge in esame intende procedere alla ri-regolamentazione, al riordinamento delle collaborazioni coordinate e continuative; a dare una gamma di garanzie e di diritti a chi svolge queste forme di lavoro e delle quali è tuttora privo; a garantire un grado di tutela minima evitando il rischio di rinchiudere queste tipologie di lavoro in uno schema qualificatorio tanto rigido da essere parziale, da scoraggiarne la crescita o persino da sospingerle verso l'area del lavoro sommerso e irregolare.

Quest'area di intervento, fortemente composita e diversificata, è un'area in cui spiccano figure, posizioni e percorsi professionali non tradizionali del lavoro, dunque meno allineati e omogenei, la cui origine talvolta proviene dal lato stesso dell'offerta, e in cui altrettanto spesso si verifica una compresenza, difficilmente scindibile — e spesso sfuggente e fluida — degli elementi tipici sia della eteronomia che dell'autonomia.

Tutte queste novità e il peso crescente che hanno assunto anche nel trainare la crescita occupazionale, sia per quantità che per qualità, rendono consapevole l'idea che occorra un intervento legislativo che ne regolamenti le modalità di utilizzo, ne sostenga le caratteristiche di adattabilità, assicurandone tuttavia anche quelle della sicurezza, la cosiddetta *flexicurity*.

Non si tratta di prefigurare un intervento legislativo pesante, di perseguire una sorta di omogeneizzazione uniformazione delle garanzie, annullando differenze o diversità, quanto — con una attenzione particolare alle esigenze delle parti interessate — della ricerca, come sostenuto nei lavori preparatori del vertice di Barcellona, di « un equilibrio tra il bisogno di flessibilità delle aziende e la necessità di sicurezza e di occupabilità dei lavoratori ». Una forma di tutela meno « livellante » ma più capillare.

In altre parole, l'intento è quello di coniugare le ragioni della flessibilità, un percorso avviato da tempo in sede europea ed anche nel nostro Paese, sia pure con maggiore timidezza, con la legge n. 196 del 1997 (cosiddetto « pacchetto Treu ») e

proseguito in questi ultimi anni soprattutto per favorire la creazione di nuovi posti di lavoro, con prestazioni che richiedono regole più fluide di quelle generali del lavoro cosiddetto « tipico », con il riconoscimento di un complesso di tutele e di diritti fondamentali di tutela della dignità del lavoratore, ma anche per arginare fenomeni di sfruttamento *tout-court* del lavoro e di concorrenza falsata tra le imprese.

Del resto i « lavori coordinati e continuativi », dai contorni non sempre nitidi e lineari, rappresentano una tipologia prevalentemente fluida delle posizioni lavorative. Posizioni, come visto, fortemente presenti anche nel nostro Paese, e che, seppure appartenenti all'area del lavoro autonomo, rappresentano in ogni caso una « autonomia » piuttosto particolare. Una autonomia che cambia e che non poggia più sulle caratteristiche tipiche e storicamente determinate del lavoro autonomo. Queste forme di lavoro flessibile sono forse la rappresentazione più evidente dei cambiamenti del lavoro, delle sue nuove dinamiche e peculiarità.

Per un insieme di ragioni, oggi assai più di ieri, un sistema di norme adattivo è perciò indifferibile.

Un provvedimento legislativo che regolamenti le prestazioni coordinate e continuative e che sappia garantire una disciplina comune sul terreno delle garanzie fondamentali — e a ciò è sufficiente fare riferimento alla strategia europea per l'occupazione sin dal *Green Paper* del 1994, alla Carta sociale europea (resa esecutiva con la legge 9 febbraio 1999, n. 30) ed alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea approvata a Nizza nel dicembre del 2000 e da ultimo al « Libro Bianco » del Ministero del lavoro e delle politiche sociali — mediante una normativa inderogabile di cornice e di promozione dell'autonomia collettiva e individuale. Al riguardo, come aveva avuto modo di sostenere lo stesso professore Marco Biagi « fissare per legge, rispetto al lavoro dipendente, una dote di tutele meno pesante e lasciare il resto alla contrattazione collettiva ».

Un sistema di norme adattabile, a maglie più larghe e durevoli nel tempo, meno profondo, che accompagni e supporti un sistema contrattuale più agile e diffuso.

Appunto perché questo « spezzone » del mondo del lavoro è tanto diversificato da non poter essere coinvolto e ricompreso in una unica forma, e dunque anche in una unica cornice inderogabile di legge, si rende necessario il ricorso ad un ampio spazio negoziale tra le parti sociali giacché solo quest'ultimo — per le sue caratteristiche di adattabilità e di oscillazione all'interno di una cornice comprensiva — è in grado di ricomporre in modo negoziato l'insieme dei frammenti lavorativi dispersi e tendenzialmente differenziati, di rinnovarne la tutela senza appesantire l'intervento legislativo.

A ciò si aggiunga che più che ad una « qualificazione del rapporto » sembra più opportuno guardare alle posizioni assunte dai lavoratori nel mercato del lavoro, e in particolare alle dinamiche di discontinuità del lavoro, poiché lo stesso collocamento delle tutele non può che fare riferimento ad un « percorso » lavorativo che non corrisponde più al quadro del lavoro (cosiddetto *taylor-fordista*), stabile, strutturato e a tempo pieno per l'intera vita lavorativa.

Inquadrare il fenomeno dei lavori coordinati e continuativi, avviando una modernizzazione anche nell'ambito del complesso quadro regolatorio dell'ordinamento del lavoro del nostro Paese, rappresenterebbe il pieno riconoscimento di diritti fondamentali, ed anche l'avvio di un processo di costruzione di un moderno Statuto dei lavori che ricomprensca una base di diritti applicabile a tutte le forme del lavoro (subordinato, autonomo o in qualsiasi altra forma), indipendentemente dalla qualificazione giuridica. Uno Statuto che, come sottolineato dallo stesso Biagi, « in nessun modo ambisce a sostituire lo statuto dei lavoratori ma che si ripromette di affrontare la modernizzazione del lavoro dal lato delle tutele piuttosto che da quello della tipologia qualificatoria ».

Al di sopra di questo nucleo minimo di norme, nel quale dar ampio spazio all'au-

tonomia collettiva e individuale — dunque con un coinvolgimento attivo delle forze sociali — occorre costruire un più ampio raggio di intervento di norme in funzione dei campi di applicazione.

Può essere realistico a questo fine tenere conto in particolare degli elementi di discontinuità del lavoro coordinato e continuativo piuttosto che della qualificazione e identificazione, benché ciò sia naturalmente un elemento necessario.

Si tratta di rifuggire da tentativi di uniformazione, annessione o confluenza in schemi omnicomprensivi che rischiano di soffocare un percorso di flessibilità positiva, vale a dire di adattabilità nella sicurezza.

Un ruolo decisivo spetta naturalmente — ferma restando l'esigenza di introdurre un nucleo essenziale di norme e principi non derogabili — alle soluzioni negoziali tra le parti sociali e, per alcuni aspetti, alle soluzioni consensuali tra lavoratore e committente.

Aspetto essenziale è in ogni caso quello di arginare il fenomeno dell'uso improprio delle collaborazioni coordinate e continuative. L'assenza di una regolamentazione, anche a maglie larghe, rischia di favorire se non addirittura incentivare una deregolamentazione latente a danno delle persone più giovani ed esposte sul mercato del lavoro.

L'idea di una ri-regolamentazione, di un riordinamento delle prestazioni coordinate e continuative mediante la loro riconduzione ad una forma « di lavoro a progetto » — che può assumere diverse articolazioni e sfumature — è accompagnata da un intervento legislativo « *soft* », più ampio anche se meno consistente, appunto con l'obiettivo di lasciare alle parti il più ampio grado di autonomia, consentendo loro di pattuire, con maggiore duttilità, le altre condizioni di regolazione.

Si prefigura una soluzione il più possibile « aperta » in cui — a fronte di una cornice legislativa che stabilisca un equilibrio accettabile tra garanzie universali e raccordo con la contrattazione — le parti potrebbero inquadrare gli altri aspetti del rapporto nel *continuum* lavoro subordi-

nato/lavoro autonomo — da cui far discendere una diversa e più duttile, ma estesa, rimodulazione degli effetti.

Si può dunque configurare una gamma di tipologie contrattuali — che nulla hanno a che vedere con una ipotesi di erosione delle forme attuali — in misura tale da lasciare alle parti la libertà di definire, anche con patti specifici, la modificazione della prestazione e del rapporto lavorativo.

Il lavoro cosiddetto « parasubordinato », deflazionato da quelle tipologie professionali che possono essere collocate nell'area del lavoro autonomo, viene ricondotto — nella sua forma « a progetto » — per la parte residua — e naturalmente in forma attenuata — in un'area del lavoro flessibile con una regolamentazione propria.

La proposta di legge in esame, volta a regolamentare le prestazioni coordinate e continuative e ad introdurre una disciplina organica in materia di « lavoro a progetto », è suddivisa in 26 articoli.

L'articolo 1, definisce le finalità della proposta di legge diretta, come ampiamente richiamato, a regolamentare l'attuale tipologia delle prestazioni coordinate e continuative. Dispone inoltre la riconducibilità della disciplina vigente alla tipologia di lavoro che si introduce con l'articolo 2.

Con l'articolo 2 si disciplina e si introduce il « rapporto di lavoro a progetto », la cui attuazione è demandata alla regolazione di uno specifico contratto di lavoro.

L'articolo 3 individua le caratteristiche del « rapporto di lavoro a progetto », e il suo ambito di applicazione, la cui ulteriore definizione è rinviata all'autonomia collettiva. Si tratta di un'area di lavoro, come noto, dai contorni poco nitidi e fluidi, che ha avuto un primo riconoscimento di natura esclusivamente previdenziale e fiscale, rispettivamente, con la legge n. 335 del 1995 e il testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986.

Non appare superfluo sottolineare come già il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), nel corso degli anni ottanta, aveva avviato una riflessione

sulla ri-regolamentazione dei rapporti di lavoro promuovendo una riflessione su tutte quelle norme che apparivano in qualche modo inadeguate, in particolare di fronte ad un vuoto legislativo che andava invece colmato circa la piena legittimità di forme di lavoro limitate nel tempo ma più adatte a favorire una maggiore occupazione, flessibilità e mobilità delle prestazioni lavorative.

Nel frattempo altre forme di rapporto di lavoro sono state introdotte e disciplinate anche con strumentazioni nuove come nel caso del « lavoro interinale », con la legge n. 196 del 1997, o il lavoro a distanza o « telelavoro » con la legge n. 191 del 1998.

Nel nostro Paese il cosiddetto « lavoro parasubordinato » entra nell'area del diritto con la riforma del processo del lavoro attuata con la legge n. 533 del 1973, disciplinato dal codice di procedura civile.

Tale legge prevede l'assoggettamento delle controversie riguardanti i rapporti di lavoro subordinato privato (articolo 409 del codice di procedura civile) ma anche quei rapporti di collaborazione « che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato » (articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile). Per indicare questi soggetti in dottrina si è fatto ricorso all'uso del termine « lavoratori parasubordinati ». Al riguardo si è parlato di una subordinazione di natura sostanziale, derivante dalla soggezione economica del rapporto.

L'uso della definizione « prestazioni coordinate e continuative » è stato in seguito recepito con un successivo provvedimento legislativo (legge 14 luglio 1959, n. 741) con il quale, all'articolo 2, si prevedeva che, in merito alla fissazione dei minimi garantiti di trattamento economico, tali norme « dovranno essere emanate per tutte le categorie per le quali risultino stipulati accordi economici e contratti collettivi riguardanti una o più categorie per la disciplina dei rapporti di lavoro, dei rapporti di associazione agraria, di affitto a coltivatore diretto e dei

rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione d'opera continuativa e coordinata».

L'intervento legislativo, inizialmente collegato al sistema del processo civile, si è poi via via realizzato, al fine di estenderne tutele e garanzie, sul terreno dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (testo unico decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965).

Circa il sistema degli infortuni, l'articolo 55 della legge 17 maggio 1999, n. 144, ha delegato il Governo ad emanare norme per ridefinire il quadro normativo del sistema di tutela in esame, prevedendo l'estensione dell'obbligo assicurativo ad alcuni segmenti del mondo del lavoro che ne erano sprovvisti, tra cui i « lavoratori parasubordinati soggetti a rischi lavorativi specifici » prevedendo altresì l'individuazione dei riferimenti classificatori a fini tariffari.

Conseguentemente, in attuazione di tale delega, l'articolo 5 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, ha disciplinato l'intervento assicurativo per i lavoratori parasubordinati, riferendosi, in termini di obbligatorietà di iscrizione, ai soggetti indicati all'articolo 49, comma 2, lettera *a*), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Su queste disposizioni è successivamente intervenuto il collegato fiscale alla manovra finanziaria (articolo 34 della legge 21 novembre 2000, n. 342) che con riguardo ai redditi di collaborazione coordinata e continuativa, a far data dal 1° gennaio 2001, ha abrogato la lettera *a*) del comma 2 del citato articolo 49, modificando il sistema tributario dei titolari di rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e assimilandoli a quelli del lavoro subordinato, anziché a quelli del lavoro autonomo.

In termini ancora più particolari, l'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, ha dettato una specifica disciplina previdenziale, prevedendo una gestione separata presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), cui sono obbligatoriamente iscritti coloro i

quali svolgono per professione abituale attività di lavoro autonomo (articolo 2222 del codice civile, le cosiddette « prestazioni professionali d'opera », senza vincolo di subordinazione), di cui all'articolo 49, comma 1, del citato testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (sia come rapporto « tipico » che « atipico »), nonché gli incaricati alla vendita a domicilio di cui all'articolo 36 della legge 11 giugno 1971, n. 426. Sono invece esclusi dall'obbligo i soggetti titolari di borse di studio.

Alla citata Gestione separata risultano inoltre iscritti quei soggetti che svolgono attività di libera professione per i quali non è stata attivata la creazione di una specifica forma di tutela previdenziale prevista dal comma 25 del medesimo articolo 2 della legge n. 335 del 1995.

Circa l'aspetto qualificatorio delle attività, rientrano nella fattispecie del citato comma 1 dell'articolo 49 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 917 del 1986 coloro i quali svolgono attività di lavoro autonomo professionalmente (anche in forma associata) per le quali non è prevista l'iscrizione ad appositi albi o elenchi. Rientrerebbero in questa categoria alcune delle nuove professioni intellettuali che pure, come sottolineato in precedenza, in realtà appartengono all'area della monocommittenza e della subordinazione soggettiva.

Nel comma 2 del citato articolo 49, e nell'articolo 47 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 917 del 1986 sono invece ricomprese le categorie legate alla percezione di redditi collegate a figure tassativamente elencate.

Si tratta di quelle collaborazioni che si concretino in una prestazione d'opera coordinata e continuativa; figure che vedono, al momento, una loro tutela e regolazione nell'articolo 409 del codice di procedura civile la cui caratteristica è rappresentata dal coordinamento e dalla continuità della prestazione, nella natura prevalentemente personale del lavoro

svolto e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

I prestatori coordinati e continuativi sono sì liberi di eseguire il lavoro finalizzandone la realizzazione ad un programma, un progetto o fasi di esso secondo le modalità e il luogo più graditi (si pensi alle professioni emergenti della *new-economy*), e ciò li assoggetta attualmente all'esecuzione di un'opera o di un servizio in modo indipendente, ma tale attività è pur sempre costantemente coordinata e collegata, funzionalmente, con l'organizzazione aziendale del committente, a volte anche con un rapporto esclusivo protratto nel tempo.

Questo elemento esplicita una forma di dipendenza che non assume il tratto distintivo della subordinazione gerarchica, ma che in ogni caso costituisce un aspetto ed un rapporto di « dipendenza funzionale » stanti la sistematicità e la abitudine del rapporto.

A differenza del lavoratore autonomo, questa tipologia agisce in assenza di « rischio economico », pur utilizzando mezzi prevalentemente propri salvo l'ausilio di dotazioni strumentali d'impresa di natura secondaria ed accessoria, che ricade interamente sul committente.

Si è in presenza di una autonomia esecutiva rispetto alle modalità tecniche di esecuzione della prestazione, fuori dall'influenza del committente; e tuttavia, pur svincolato dal rispetto di orari prefissati, il collaboratore è soggetto a precise direttive del committente, fatto quest'ultimo estraneo all'attività d'impresa.

L'insieme di queste figure presenta condizioni differenziate: vi sono infatti i cosiddetti « rapporti tipici » espressamente menzionati nella norma (sindaci e revisori di società commerciali, collaboratori editoriali, partecipazione a collegi e a commissioni) che si caratterizzano per una prestazione d'opera più marcata e facilmente più rinvenibile nell'area intrinsecamente più specifica del lavoro autonomo; e i cosiddetti « rapporti atipici » che svolgono la loro attività, a contenuto prevalentemente artistico o professionale, senza vincolo di subordinazione, a favore di un

determinato soggetto, nel quadro di un « rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita ».

L'articolo in esame, nella definizione del rapporto di lavoro che riprende le caratteristiche tipiche della parasubordinazione per come si sono delineate nel corso del tempo — recuperando anche quell'estesa attività negoziale delle parti sociali (oltre 35 accordi che si riferiscono all'area dei *call-center* e alle società di sondaggi, alle amministrazioni pubbliche e all'area del *no-profit*, tutti siglati negli ultimi quattro anni) — prende in esame, sulla scorta di quella richiamata dipendenza funzionale, quale elemento fondamentale di diversificazione la « dipendenza » economica, fattore questo che emerge chiaramente dalla dinamica del fenomeno considerato, prevedendo l'introduzione di requisiti soggettivi specifici (comma 2).

In altri termini, per dipendenza, e da ciò deriva la difficoltà di inquadrare e ricondurre tale tipologia nell'area del lavoro autonomo e pure, per altro verso, di uniformarla all'area del lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile, si intende che il sostentamento personale e familiare del soggetto sono direttamente correlati al rapporto di lavoro instaurato con il committente.

Il venire meno di questo rapporto o della riduzione degli incarichi di collaborazione è determinante ai fini del reddito complessivo a disposizione del collaboratore, e dunque dei mezzi indispensabili per la sua stessa riproduzione.

Il grado e l'intensità della « dipendenza economica » — in rapporto alla prevalenza del rapporto — possono essere individuati con criteri di carattere temporale (durata del rapporto) o di remunerazione (consistenza del compenso).

L'articolo preferisce fornire una indicazione — anche al fine di « delimitare » l'area del « lavoro a progetto » oltre la quale è maggiormente rinvenibile la caratteristica del lavoro autonomo — di carattere soggettivo. L'opzione non tiene conto della categoria di appartenenza o del profilo professionale, bensì delle « con-

dizioni» del lavoratore nel mercato del lavoro.

Dunque una delle caratteristiche è, prevalentemente anche se non esclusivamente, la monocommittenza, ovvero il fatto di percepire la parte prevalente (almeno la metà) del proprio reddito complessivo annuo da uno solo dei committenti. Tale dipendenza, tuttavia, può manifestarsi anche in presenza di più committenti, allorché almeno un terzo del proprio reddito derivi da uno dei committenti, immaginando che la prestazione del collaboratore, se ripartita a favore di più committenti, abbia comunque una soglia tale da — in sua assenza — far venire meno quel limite di reddito da cui dipendono le necessità di vita del lavoratore e della sua famiglia.

Il fatto che vi sia questa dipendenza funzionale di natura economica, da cui deriva il bisogno di una gamma di garanzie e delle connesse prestazioni di carattere previdenziale e assistenziale, allontana questa tipologia di lavoro flessibile dalla caratteristica di operare sul mercato aperto, tipica dell'attività autonoma.

L'articolo, volutamente, lascia aperta l'individuazione di quei gruppi di lavoratori (in possesso di almeno un terzo del loro reddito derivante da uno solo dei committenti se superiori a tre) che per caratteristiche proprie non sono individuabili su un terreno normativo a maglie larghe; mentre, anche per la loro fluidità, intermittenza nei rapporti nel corso dell'anno e mutevolezza nel tempo, possono esserlo in sede di contrattazione collettiva mediante quell'intervento adattivo tipico dell'autonomia collettiva (comma 3).

Stante queste caratteristiche e requisiti del « lavoro a progetto », ovvero delle prestazioni coordinate e continuative « pure » che sono ricondotte a questa tipologia di lavoro, si è provveduto a delimitare il campo di applicazione escludendo — dopo averne deflazionato l'area — quei soggetti che, a vario titolo, appartengono più esplicitamente all'area del lavoro autonomo o libero-professionale, o al contrario all'area del lavoro subordinato laddove le collaborazioni vengono usate in modo surrettizio

per eludere le disposizioni dell'articolo 2094 del codice civile le prestazioni meramente occasionali; e includendo, viceversa, tutta quell'area delle nuove professioni, dei « nuovi lavori » e mestieri con una marcata dipendenza di natura economica che si muovono dentro l'area della parasubordinazione e che spesso hanno origine nell'autoimprenditorialità (comma 4).

Si potrebbe affermare che questi soggetti appartengono all'area del lavoro autonomo o perlomeno da essa hanno origine. La loro autonomia è invero del tutto particolare (si esplica essenzialmente infatti nelle modalità di esecuzione della prestazione) appunto perché uno degli elementi di qualificazione e di differenziazione (confermato del resto dalla dinamica del fenomeno in atto) è la prestazione, quantomeno prevalentemente, verso un committente. Il fatto di non operare direttamente sul mercato, in termini di partecipazione diretta, deriva in larga misura proprio da quella dipendenza funzionale ed economica che lo lega al committente.

L'articolo presuppone un intervento di natura elastica. Prevede disposizioni « meno profonde », lasciando maggiore spazio alla regolazione sociale, accompagnandone e promuovendone l'azione.

Con l'articolo 4 si disciplinano la forma ed i contenuti dei contratti « di lavoro a progetto » (comma 1). È prevista la obbligatorietà della forma scritta, l'oggetto e le finalità della prestazione, la determinazione dei compensi che devono essere equi e proporzionati alla quantità e alla quantità del lavoro svolto, e comunque non inferiore ai minimi retributivi previsti in sede di contrattazione collettiva.

La durata del contratto (comma 3) è, di norma, non inferiore ai tre mesi, prevedendo il rinvio all'autonomia collettiva circa i casi e le modalità di rinnovo, fatte salve le intese tra le parti direttamente interessate.

La contrattazione collettiva stabilisce infine i motivi del recesso anticipato del contratto, e delle relative penalità, senza giusta

causa, nonché i motivi di legittima sospensione in caso di malattia o infortunio.

L'articolo 5 precisa che il collaboratore non può essere sottoposto ad alcun regime di orario, fatte salve le eventuali esigenze individuate in sede di contrattazione collettiva.

L'articolo 6, in linea con gli stessi richiami operati in sede comunitaria e internazionale, afferma il riconoscimento ad un congruo periodo di riposo cui ha diritto il collaboratore, sia in ambito settimanale che annuale.

Con l'articolo 7 si delineano i principi relativi alla cessazione automatica del rapporto di lavoro, che derivano — salve diverse intese tra le parti — dalla scadenza della data prestabilita ovvero della realizzazione del progetto, o del programma o di fasi di esso (comma 1).

L'articolo prevede il diritto di precedenza, rispetto ad altri aspiranti, nel caso in cui alla scadenza del contratto il committente intenda reiterare un contratto in forma analoga e per la medesima prestazione.

Vi è poi un rinvio ai contratti collettivi per la definizione delle modalità e dei termini per un congruo preavviso nel caso di sospensione o di risoluzione del rapporto.

L'articolo 8, stabilisce e individua le norme, di natura fondamentale, applicabili in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto di lavoro.

Si tratta delle disposizioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro (decreto legislativo n. 626 del 1994, e successive modificazioni) di attuazione di direttive europee, nonché della direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991, in materia di tutela dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Segue il richiamo alle norme in materia di pari opportunità tra uomo e donna (legge n. 903 del 1977) e di azioni positive per la realizzazione di tale parità, di cui alla legge n. 125 del 1991, alle disposizioni sulla tutela e il trattamento dei dati riservati e della *privacy* (legge n. 675 del 1996); le norme in materia di regolamen-

tazione del diritto di sciopero, di cui alla legge n. 146 del 1990.

L'articolo individua infine i diritti di libertà di opinione e di associazione sindacale, di cui alla legge n. 300 del 1970; in particolare per gli articoli 1, 5, 8, 14 e 15 riguardanti, rispettivamente, la libertà di opinione, il divieto di sottoporre il lavoratore a controlli sanitari in forma diretta, di indagare sulle opinioni ai fini di un valutazione professionale, il diritto di associazione e di attività sindacale, la nullità di comportamenti discriminatori per ragioni sindacali, politiche, religiose, razziali, di lingua o di sesso (attività discriminatorie).

Tale disciplina è ripresa con il successivo articolo 10 che rinvia alla contrattazione collettiva ad opera delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, a livello nazionale, l'individuazione di ulteriori migliori condizioni in materia.

Con l'articolo 9 si disciplinano i diritti di informazione. Ai contratti collettivi, con un apposito rinvio, spetta il compito di definire le modalità con cui assicurare i flussi di comunicazione che hanno un effetto sulla situazione lavorativa ovvero sulla prestazione del lavoratore.

L'articolo 11 individua il regime fiscale dei compensi derivanti dai « rapporti di lavoro a progetto » di cui agli articoli 2 e 3.

Si individuano, a riguardo, le disposizioni del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986, e successive modificazioni (comma 1).

Per il necessario coordinamento alla lettera *c-bis*) del comma 1 dell'articolo 47 del citato testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, è introdotto il riferimento al « coordinamento ed alla continuità » della prestazione lavorativa, prevedendo anche il richiamo al « lavoro a progetto ».

L'articolo 12 detta disposizioni in materia previdenziale. Al riguardo si conferma l'applicazione delle disposizioni per i titolari di prestazione coordinata e con-

tinuativa, risultanti dall'iscrizione alla gestione separata obbligatoria istituita presso l'INPS con l'articolo 2, commi 26 e seguenti della legge n. 335 del 1995.

La contribuzione dovuta è in misura percentuale da calcolare sui compensi ai fini IRPEF relativi alle attività che hanno generato l'iscrizione alla Gestione in esame.

L'articolo 2, comma 29, della legge n. 335 del 1995, ha fissato l'aliquota di riferimento al 10 per cento. Tale misura è stata in seguito variata con l'articolo 59, comma 16, della legge n. 449 del 1997 creando la unificazione della base contributiva con quella del lavoro autonomo.

L'incremento è stata fissato in modo graduale prevedendo: 1) per i soggetti privi di copertura previdenziale obbligatoria la contribuzione è stata elevata di 1,5 punti percentuali, ed un successivo incremento di 0,50 punti ogni biennio, sino al raggiungimento — a regime — dei 19 punti; 2) per i soggetti già iscritti ad altre forme obbligatorie di previdenza, il contributo è rimasto invece inalterato al 10 per cento.

In seguito è stata stabilita una ulteriore variazione: l'articolo 51, commi 1, 3 e 4, della legge n. 488 del 1999, ha elevato al 12,50 per cento a far data dal 1° gennaio 2000 l'ammontare della contribuzione dei soggetti non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria.

Aliquota aggiuntiva per prestazioni temporanee: lo stesso articolo 59, comma 16, della legge n. 449 del 1997, a decorrere dal 1° gennaio 1998, ha aggiunto una ulteriore aliquota dello 0,50 per cento diretta all'estensione — per i soggetti interessati e senza copertura previdenziale — della tutela della maternità e degli assegni per il nucleo familiare.

Il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 27 maggio 1998, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 171 del 24 luglio 1998, in attuazione dell'articolo 59 della legge n. 449 del 1997, stabiliva che le lavoratrici avevano diritto, in caso di maternità, all'assegno di parto o di aborto. Tale decreto è stato successivamente abrogato dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 4 aprile

2002, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 136 del 12 giugno 2002, che ha confermato l'indennità di maternità pari ad una percentuale calcolata sul massimale contributivo, con riferimento alla contribuzione attribuita nei dodici mesi precedenti i due mesi antecedenti la data del parto, ed oscilla tra i 447,03 euro (865.578 lire) e i 1788,13 euro (3.463.312 lire).

L'articolo 5 del medesimo decreto disciplina le modalità di erogazione dell'assegno per il nucleo familiare. Il beneficio spetta in misura proporzionale al numero e al reddito dei componenti del nucleo familiare, purché non siano iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie o siano pensionati, e risultino iscritti alla gestione separata.

L'articolo 51 della legge n. 488 del 1999 (legge finanziaria 2000) ha stabilito l'ulteriore incremento graduale dell'aliquota contributiva, nella misura di 1 punto percentuale ogni biennio, a decorrere dal 2000, sino al raggiungimento dell'aliquota del 19 per cento. Per l'anno 2002, per coloro che non sono iscritti ad altre forme pensionistiche obbligatorie o non siano titolari di pensione, l'aliquota ai soli fini pensionistici è fissata al 13,50 per cento, cui si aggiunge lo 0,50 per cento derivante dall'aliquota aggiuntiva per finanziare il fondo per la maternità, per gli assegni familiari e per malattia in caso di ricovero.

Al riguardo (comma 2) si stabilisce una ulteriore accelerazione graduale dell'innalzamento dell'aliquota contributiva, nella misura di 1 punto percentuale ogni anno, fino al raggiungimento dell'aliquota, a regime, del 19 per cento.

L'articolo in esame richiama inoltre l'articolo 58 della legge n. 144 del 1999, che disciplina la composizione del comitato amministratore della Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995.

L'articolo 51, comma 2, della legge n. 488 del 1999 ha previsto infine, per gli iscritti alla Gestione separata, la facoltà di riscattare, sino ad un massimo di cinque anni e con oneri contributivi a carico dell'interessato, il lavoro prestato attraverso rapporti di collaborazione coordi-

nata e continuativa in periodi precedenti l'istituzione dell'obbligo contributivo alla suindicata Gestione, e per i quali non risulti altra forma di copertura contributiva. La facoltà del riscatto è disciplinata dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 2 ottobre 2001, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 297 del 22 dicembre 2001.

In favore dei soggetti iscritti alla gestione di cui all'articolo 2, comma 26, della predetta legge n. 335 del 1995, trovano inoltre applicazione le disposizioni dell'articolo 69, commi 9 e 11, della legge n. 388 del 2000 (legge finanziaria 2001) che prevedono la costituzione di un apposito Fondo presso l'INPS per il concorso degli oneri contributivi previsti in caso di riscatto o di versamenti volontari, e le disposizioni dell'articolo 80, comma 12, della medesima legge, che estende ai soggetti iscritti le disposizioni relative alla tutela della maternità e agli assegni per il nucleo familiare con le medesime forme previste per il lavoro dipendente.

L'articolo 13 delega il Governo ad adottare un decreto legislativo recante la razionalizzazione delle disposizioni relative alla possibilità di ricongiunzione delle posizioni previdenziali frazionate, di riscatto dei periodi corrispondenti a corsi legali di studio universitario e alla prosecuzione volontaria, nonché dei periodi di interruzione o di sospensione del rapporto di lavoro, nel caso di lavoro intermittente, temporaneo o discontinuo, nonché la disciplina delle norme in materia di contribuzione figurativa e di copertura assicurativa.

Con l'articolo 14, in attesa del riordino complessivo degli ammortizzatori sociali, si provvede all'estensione dell'istituto dell'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti ridotti, di cui all'articolo 7, comma 3, del decreto-legge n. 86 del 1988, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 160 del 1988.

L'indennità è riconosciuta soltanto in caso di licenziamento, e spetta quando il lavoratore può far valere una anzianità assicurativa per la disoccupazione da almeno 2 anni e con almeno 78 giornate di

lavoro nell'anno precedente. L'indennità viene pagata per un periodo corrispondente alle giornate effettivamente lavorate nell'anno e comunque per un periodo non superiore alle 156 giornate. L'importo è liquidato nei limiti del 30 per cento della retribuzione di riferimento nei limiti di un importo massimo mensile lordo di 759,83 euro.

L'articolo 15 disciplina l'assicurazione in materia di infortuni. In attuazione della delega di cui all'articolo 55 della legge n. 144 del 1999, il decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, stabilisce, a decorrere dal 16 marzo 2000, l'estensione dell'assicurazione INAIL ai lavoratori parasubordinati, purché svolgano le attività previste dall'articolo 1 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124. Il premio assicurativo è ripartito, in analogia a quello previdenziale, nella misura di 1/3 a carico del lavoratore e di 2/3 a carico del committente.

In ordine alla tutela della maternità, richiamando quanto già delineato all'articolo 12, si dispone l'estensione delle norme a sostegno della maternità previste dal testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

L'articolo 16 delega il Governo ad adottare norme per garantire una adeguata copertura in caso di malattia, tenuto conto della specificità della tipologia di lavoro, sulla base delle priorità individuate in sede di contrattazione collettiva o a seguito delle intese sottoscritte tra le parti sociali.

Gli articoli 17 e 18 attribuiscono la possibilità di ricorrere a periodi di sospensione del rapporto di lavoro, per le cui modalità di applicazione si rinvia alla contrattazione collettiva, e recano la previsione di diritti di formazione lungo tutto l'arco della vita lavorativa.

L'articolo 19 contiene la disciplina processuale per le controversie relative ai rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 2.

In particolare (comma 1) si stabilisce che alle suindicate controversie si applicano le norme contenute nel capo I del titolo IV del libro II — dedicato alle contro-

versie individuali di lavoro — del codice di procedura civile.

Si è messo in rilievo che con tale previsione si intende ribadire una sorta di assimilazione della posizione dei lavoratori cosiddetti « parasubordinati » ai lavoratori subordinati piuttosto che a quelli autonomi. I lavoratori subordinati, infatti, sono ritenuti destinatari di un sistema di tutela differenziata derivante dalla riconosciuta debolezza rispetto al datore di lavoro. La norma estende tale tutela differenziata a particolari categorie di lavoratori, ossia ai rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale nonché agli altri rapporti di collaborazione « che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato » (articolo 409, numero 3, del codice di procedura civile), benché non esistano le caratteristiche che in senso stretto identificano il rapporto di lavoro subordinato.

Il comma 2 integra la formulazione dell'articolo 409 del codice di procedura civile introducendo i rapporti di lavoro a progetto, come individuati ai sensi della legge.

L'articolo 20 delinea un intervento diretto a decongestionare il circuito giudiziario in grado di garantire una soluzione celere delle controversie di lavoro, mediante la promozione degli istituti della conciliazione e dell'arbitrato. Si tratta di una soluzione alternativa, non obbligatoria — fermo restando il ricorso all'autorità giudiziaria — con cui le parti (comma 2) possono concordare di affidare la controversia ad un arbitro.

Il richiamo è all'articolo 5 della legge 11 agosto 1973, n. 533, come da ultimo modificato dal decreto legislativo n. 165 del 2001, e all'articolo 412-ter del codice di procedura civile. Per il citato articolo 5, comma 1, della legge n. 533 del 1973, « Nelle controversie riguardanti i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile l'arbitrato irrituale è ammesso soltanto nei casi previsti dalla legge ovvero dai contratti e accordi collettivi. In quest'ultimo caso ciò deve avvenire senza pregiudizio della facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria ».

L'articolo 39 del decreto legislativo n. 80 del 1998 ha introdotto, dopo l'articolo 412-bis del codice di procedura civile, l'articolo 412-ter, successivamente modificato dall'articolo 19 del decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387, il quale ha introdotto l'arbitrato irrituale collegandolo alla contrattazione collettiva.

L'intento è quello di incentivare e promuovere soluzioni di composizione delle controversie, ricorrendo a procedure di conciliazione e a soluzioni arbitrali, tali da disincentivare il ricorso all'autorità giudiziaria (primo comma dell'articolo 412-ter). Nella pronuncia del lodo si rinvia all'articolo 429 del medesimo codice di procedura civile; mentre sulle controversie che hanno per oggetto la validità del lodo arbitrale si applica l'articolo 412-quater dello stesso codice.

L'autonomia collettiva, ai sensi dell'articolo 412-ter, secondo comma, del codice di procedura civile, può inoltre prevedere l'istituzione di collegi o di camere arbitrali stabili.

A riguardo di indubbio interesse appare l'esperienza negoziale e le intese sottoscritte in sede di Agenzia per la rappresentanza negoziale nelle pubbliche amministrazioni in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato, che confermano tali procedure.

L'articolo 21 prevede poi la possibilità, ad opera delle parti sociali, di ricorrere ad uno specifico organismo bilaterale (comma 1). Tale ente svolge i compiti e le funzioni attribuiti dalla contrattazione collettiva, che possono anche riguardare politiche attive in materia di erogazione di prestazioni aggiuntive e integrative del livello di base (comma 3), la costituzione di un fondo al fine di garantire una forma pensionistica complementare, nonché l'istituzione di una cabina di regia diretta a sostenere l'eventuale avvio dell'istituto arbitrale di cui all'articolo 20.

Quanto agli aspetti della formazione continua, l'articolo, ai commi 4 e 5 — recuperando l'esperienza della legge n. 196 del 1997 — prevede l'istituzione di uno specifico fondo bilaterale per la formazione continua, alimentato da un contributo, a carico

dei committenti, dello 0,30 per cento dei compensi corrisposti ai collaboratori.

Il Fondo, nel rispetto delle competenze affidate alle regioni dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, potrà essere ulteriormente alimentato da risorse pubbliche (comma 9) anche nel quadro di specifiche convenzioni.

L'articolo 22 contiene una delega al Governo, sentite le parti sociali, per l'adozione di uno o più decreti legislativi recanti la disciplina — entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge — di una procedura sperimentale di certificazione dei rapporti di cui alla medesima legge.

La procedura prevista, del tutto volontaria, è finalizzata a ridurre le controver-

sie in materia di qualificazione del rapporto di lavoro. Tale certificazione potrà essere svolta ad opera delle strutture competenti pubbliche o dagli organismi bilaterali promossi dalle parti sociali.

Si tratta di un meccanismo che prevede una verifica, decorsi due anni dalla data di entrata in vigore del o dei decreti legislativi citati, dello stesso Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Gli articoli 23, 24 e 25 prevedono, rispettivamente, norme sanzionatorie, per la conversione volontaria dei « rapporti di lavoro a progetto » e la eventuale previsione di disposizioni più favorevoli.

L'articolo 26, infine, detta le disposizioni transitorie e finali.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Finalità).

1. Le disposizioni della presente legge sono finalizzate a disciplinare, nell'ambito della attività lavorativa parasubordinata, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

2. Tutti i riferimenti ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa contenuti in disposizioni legislative o regolamentari vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge, si intendono ricondotti alla tipologia del « rapporto di lavoro a progetto » di cui all'articolo 2.

ART. 2.

(Rapporto di lavoro a progetto).

1. Per « rapporto di lavoro a progetto » si intende il rapporto che si svolge tra l'imprenditore, ovvero il datore di lavoro pubblico o privato, e il lavoratore, di seguito denominati, rispettivamente, « committente » e « collaboratore », regolato da un contratto di lavoro denominato « a progetto ».

ART. 3.

(Definizione e ambito di applicazione).

1. Con il contratto di « rapporto di lavoro a progetto » il collaboratore si obbliga all'esecuzione di un progetto, quale realizzazione di un programma di lavoro o di fasi di esso, correlato funzionalmente e stabilmente con l'attività del committente. Tale attività si realizza in condizioni di autonomia esecutiva circa le modalità di esecuzione del progetto, nell'ambito del coordinamento progettuale del commit-

tente. La prestazione si svolge in modo personale, prevalentemente senza il contributo di terzi, salvo che in forma meramente secondaria o strumentale, verso corrispettivo, indipendentemente dall'ambito aziendale o extra aziendale in cui si svolge la prestazione stessa.

2. I collaboratori possono regolamentare i loro rapporti giuridici di lavoro a progetto, purché prestino la loro attività prevalentemente per un committente, o ricavano in media almeno metà del loro reddito complessivo da uno solo dei committenti, ovvero, per alcune categorie individuate in sede di contrattazione collettiva, ricavano in media almeno un terzo del loro reddito complessivo da uno solo dei committenti, se quest'ultimi sono superiori a tre.

3. I contratti o gli accordi collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ed i contratti collettivi territoriali stipulati dalle medesime, possono individuare e definire ulteriori criteri e modalità di esecuzione della prestazione di cui ai commi 1 e 2.

4. Le norme della presente legge non si applicano: ai rapporti di collaborazione meramente occasionale e a quelli derivanti dall'esercizio delle attività menzionate dall'articolo 47, comma 1, lettera *c-bis*, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917; alle prestazioni che si concretizzano come esercizio abituale, anche se non esclusivo, dalle attività di lavoro autonomo di cui all'articolo 49, comma 1, del citato testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986, ovvero dall'attività autonoma di libera professione il cui esercizio è subordinato all'iscrizione ad appositi albi o elenchi; agli incaricati delle vendite a domicilio di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, o agli altri soggetti esclusi dall'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, salvo il caso in cui rientrino nell'ambito di applicazione di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo.

ART. 4.

(Forma del contratto).

1. Il contratto per prestazioni di « lavoro a progetto » deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

a) la data di inizio della prestazione e la durata del contratto, che può essere fissata ad una data precisa ovvero in funzione del completamento del programma o del progetto oggetto del contratto stesso;

b) l'oggetto e le finalità della prestazione;

c) la determinazione del corrispettivo, che deve essere proporzionato alla qualità e alla quantità di lavoro. Tale compenso non può essere in ogni caso inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale di settore o della categoria affine ovvero, in assenza, ai valori economici medi di mercato per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo nell'ambito territoriale;

d) eventuali indennità o premi annuali, ovvero compensi accessori collegati al completamento del progetto o all'andamento dell'impresa;

e) le modalità di corresponsione del corrispettivo e la disciplina dei rimborsi spesa;

f) l'eventuale facoltà del collaboratore di avvalersi, temporaneamente, sotto la propria responsabilità e previa comunicazione al committente, di un sostituto, o di lavorare in coppia per l'esecuzione del progetto o del programma di lavoro, dando luogo ad un unico rapporto di lavoro con responsabilità solidale di ciascuno dei collaboratori;

g) l'indicazione dei motivi che possono comportare la risoluzione anticipata del rapporto, se non previsti in sede di contrattazione collettiva nazionale;

h) la durata dell'eventuale periodo di prova, ove stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale.

2. Il committente è tenuto a dare comunicazione della sottoscrizione del contratto di « lavoro a progetto » alla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, mediante invio di copia del contratto entro un mese dalla data di stipulazione dello stesso.

3. Il contratto di « lavoro a progetto » non può avere una durata inferiore a tre mesi, salvo che per il carattere specifico del programma di lavoro sia destinato a concludersi in un periodo di tempo inferiore. Il medesimo contratto, la cui durata non può comunque essere inferiore ai trenta giorni, alla sua cessazione può essere prorogato per lo stesso tipo di prestazione, salva diversa pattuizione tra le parti interessate, nei casi e per la durata previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

4. I contratti collettivi nazionali stabiliscono le condizioni per la legittima sospensione del « rapporto di lavoro a progetto », anche nei casi di malattia e di infortunio, e la previsione di penalità in caso di recesso ad opera di una delle due parti senza giustificate ragioni anteriormente al termine stabilito per la scadenza del contratto.

ART. 5.

(Orario di lavoro).

1. Il collaboratore non può essere soggetto a vincoli di orario, fatte salve le particolari previsioni dei contratti o degli accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 3, comma 3.

ART. 6.

(Pausa settimanale e annuale).

1. I titolari di « rapporto di lavoro a progetto » hanno diritto ad un periodo di riposo settimanale che coincide con il giorno generalmente ammesso come giorno di riposo festivo.

2. I medesimi soggetti di cui al comma 1 hanno altresì diritto, per ogni anno solare, ed in presenza di contratti di

durata annuale, ad un periodo di riposo di almeno due settimane di calendario. La contrattazione collettiva nazionale ne definisce le modalità ed i criteri di fruizione anche nel caso di rapporti di durata inferiore a dodici mesi svolti presso più committenti nel corso del medesimo anno solare.

ART. 7.

(Cessazione del rapporto).

1. Il contratto di « lavoro a progetto » cessa ad una data prestabilita o al momento della realizzazione del progetto, del programma o fasi di esso che ne costituiscono l'oggetto, salva diversa volontà delle parti interessate.

2. Alla scadenza del contratto, qualora il committente intenda procedere alla stipulazione di un contratto analogo e per la medesima prestazione, spetta al collaboratore un diritto di preferenza rispetto agli altri aspiranti. Tale diritto decade qualora il rapporto sia stato risolto in forma anticipata rispetto alla scadenza determinata per ragioni obiettive e giustificate.

3. I contratti o gli accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 3, comma 3, stabiliscono forme e termini per un congruo periodo di preavviso nei casi di sospensione e di risoluzione del « rapporto di lavoro a progetto ».

ART. 8.

(Disposizioni applicabili).

1. Ai rapporti di lavoro a progetto si applicano, in quanto compatibili con la modalità della prestazione lavorativa:

a) le disposizioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro previste dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, nonché dalla direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991;

b) le disposizioni della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni;

c) le disposizioni della legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive modificazioni;

d) le disposizioni della legge 12 giugno 1990, n. 146, e successive modificazioni;

e) le disposizioni di cui agli articoli 1, 5, 8, 14 e 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

ART. 9.

(Diritti di informazione).

1. Al fine di assicurare l'effettivo esercizio del diritto del collaboratore all'informazione, il committente assicura, in modo continuativo e in relazione ad esigenze particolari, flussi di comunicazione attinenti la situazione o l'attività lavorativa, ovvero aventi riflesso sul rapporto di lavoro. I criteri e le modalità del sistema di informazioni previsto dal presente comma sono stabiliti dai contratti o dagli accordi collettivi nazionali.

ART. 10.

(Diritti sindacali).

1. Per l'effettivo esercizio dei diritti sindacali e di negoziazione collettiva i collaboratori hanno diritto a aderire ad organizzazioni sindacali nazionali o locali, a partecipare a riunioni indette singolarmente o congiuntamente dalle stesse organizzazioni sindacali, nonché a conferire alle predette organizzazioni sindacali specifici poteri di rappresentanza.

2. Ulteriori condizioni sui diritti di associazione e di attività sindacale possono essere individuate in sede di contrattazione collettiva.

ART. 11.

(Disposizioni in materia fiscale).

1. Ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2 della presente legge si applica il regime fiscale previsto dall'articolo 47, comma 1, lettera *c-bis*), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, come modificata dal comma 2 del presente articolo.

2. Alla lettera *c-bis*) del comma 1 dell'articolo 47 del testo unico delle imposte dei redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, le parole: « ad altri rapporti di collaborazione » sono sostituite dalle seguenti: « ad altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, ovvero a rapporti di lavoro a progetto ».

ART. 12.

(Norme previdenziali).

1. Ai rapporti di lavoro disciplinati dalla presente legge si applicano le disposizioni dell'articolo 2, comma 26, e seguenti, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e successive modificazioni; dell'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, in particolare per quanto riguarda la tutela della maternità; dell'articolo 58, commi da 2 a 7, della legge 17 maggio 1999, n. 144; dell'articolo 51, comma 2, della legge 23 dicembre 1999, n. 488; dell'articolo 69, commi 9 e 11, nonché dell'articolo 80, comma 12, della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

2. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, per i soggetti che non risultano iscritti ad altre forme obbligatorie, il contributo alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è ulteriormente elevato in ragione di un punto percentuale ogni biennio, fino al raggiungimento dell'aliquota di 19 punti percentuali. La relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche è ulteriormente maggiorata rispetto a quella di finanziamento di due punti percentuali nei limiti di una complessiva aliquota di computo di 20 punti percentuali.

ART. 13.

(Ricongiunzione, contribuzione figurativa e riscatto).

1. Il Governo, tenuto conto delle effettive peculiarità dei « rapporti di lavoro a

progetto », è delegato ad adottare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, un decreto legislativo recante norme per il riordino e la razionalizzazione della disciplina in materia di ricongiunzione, di contribuzione figurativa e di copertura assicurativa per i periodi non coperti da contribuzione, da riscatto e da prosecuzione volontaria, secondo i seguenti principi e criteri direttivi:

a) previsione della facoltà per i soggetti interessati, iscritti a due o più forme di assicurazione obbligatoria, ovvero sostitutive ed esclusive, per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, che non abbiano maturato in alcune delle predette forme il diritto a trattamenti previdenziali, di utilizzare, cumulandoli o totalizzandoli per il perfezionamento dei requisiti richiesti per il diritto a pensione, i periodi assicurati non coincidenti ai fini del conseguimento del trattamento pensionistico; nonché previsione della ricongiunzione di tutti i periodi di contribuzione accreditati a vario titolo presso il fondo in cui risulta iscritto il soggetto all'atto della domanda, con la salvaguardia del metodo di calcolo maturato presso le altre gestioni;

b) previsione della facoltà di riscatto per i periodi corrispondenti alla durata dei corsi legali di studio universitario, per periodi di lavoro all'estero, nonché dell'autorizzazione alla prosecuzione volontaria con la revisione dei criteri e dei requisiti richiesti;

c) previsione di ammissione a riscatto e della conseguente copertura assicurativa dei periodi di interruzione o di sospensione del rapporto di lavoro previsti da disposizioni legislative o contrattuali, nella misura massima di cinque anni; nonché dei periodi, privi di copertura assicurativa, per formazione professionale, per studio o per ricerca finalizzati alla acquisizione di titoli o di competenze professionali per la

riqualificazione o l'inserimento nel mercato del lavoro, prevedendo una riduzione, in misura pari alla metà, degli oneri derivanti dall'applicazione dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338;

d) previsione di ammissione a riscatto e della conseguente copertura assicurativa dei periodi intercorrenti, nel caso di attività di lavoro temporaneo, discontinuo o intermittente, non coperti da contribuzione obbligatoria o figurativa, con la revisione dei requisiti richiesti, prevedendo una riduzione degli oneri derivanti dall'applicazione dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338;

e) previsione della contribuzione figurativa per periodi di malattia e di maternità, nonché conferma della copertura assicurativa per i casi di disoccupazione.

ART. 14.

(Indennità ordinaria di disoccupazione).

1. In attesa del riordino della disciplina vigente in materia di ammortizzatori sociali, ai titolari di « rapporto di lavoro a progetto », iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che non risultino iscritti ad altre forme obbligatorie, è esteso l'istituto dell'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti ridotti di cui all'articolo 7, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160.

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, provvede a stabilire le modalità ed i criteri per l'attribuzione dell'indennità ordinarie di disoccupazione ai sensi del comma 1.

3. All'onere derivante dall'attuazione del presente articolo, valutato in 100 milioni di euro per l'anno 2003 e 120 milioni di euro per ciascuno degli anni 2004 e 2005, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2003-2005, nel-

l'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente « Fondo speciale » dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2003, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero.

4. A decorrere dall'anno 2006, per il reperimento delle risorse necessarie all'attuazione del presente articolo si provvede secondo le procedure previste dall'articolo 11 della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni.

5. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

ART. 15.

(Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Tutela della maternità).

1. In materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, si applicano, ai sensi dell'articolo 55, comma 1, lettera *i*), della legge 17 maggio 1999, n. 144, le disposizioni di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38.

2. In materia di tutela della maternità, fermo restando quanto previsto dall'articolo 12 della presente legge, si applicano le disposizioni del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

ART. 16.

(Delega al Governo in materia di trattamento economico in caso di malattia).

1. Al fine di assicurare il miglioramento, del grado di tutela in caso di malattia, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo è delegato ad adottare un decreto legislativo recante norme finalizzate all'estensione della tutela in caso di malattia in favore dei titolari di « rapporto di lavoro a progetto » secondo i principi e criteri direttivi desumibili dalla presente

legge ed, in particolare, tenuto conto delle specificità e delle esigenze della tipologia dei rapporti di lavoro di cui alla medesima legge, sulla base delle priorità individuate in sede contrattuale o a seguito di specifiche intese tra le parti sociali interessate.

ART. 17

(Sospensione del rapporto di lavoro per eventi particolari).

1. I titolari di « rapporto di lavoro a progetto » possono richiedere la sospensione del rapporto nel corso dell'anno per gravi e documentati motivi familiari o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di un convivente, ovvero concordare con il committente diverse modalità di espletamento della prestazione. La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al presente comma.

ART. 18.

(Sospensione del rapporto di lavoro per periodi di formazione).

1. I titolari di « rapporto di lavoro a progetto » hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione e di istruzione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze, competenze e qualificazione professionali. I contratti o gli accordi collettivi nazionali disciplinano le modalità di partecipazione ai percorsi formativi diversi da quelli promossi o finanziati dal committente, ovvero le ipotesi di differimento all'esercizio di tale facoltà, i termini di preavviso, le modalità di interruzione o di sospensione del rapporto di lavoro.

2. I percorsi formativi possono essere scelti autonomamente dal collaboratore o essere predisposti dal committente mediante piani formativi aziendali o territoriali concordati con le parti sociali.

ART. 19.

(Controversie di lavoro).

1. Alle controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2 si applicano le disposizioni previste dall'articolo 409 e seguenti del codice di procedura civile.

2. Dopo il numero 1) dell'articolo 409 del codice di procedura civile è inserito il seguente:

« 1-*bis*) rapporti di lavoro a progetto; ».

ART. 20.

(Conciliazione ed arbitrato).

1. Al fine di garantire una risoluzione rapida delle controversie di lavoro, le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, mediante contratti o accordi collettivi nazionali, possono promuovere e disciplinare l'utilizzo di procedure stragiudiziali di conciliazione ed arbitrato ai sensi dell'articolo 412-*ter* del codice di procedura civile.

2. Le parti, fermo restando la procedibilità della domanda giudiziale, possono, in alternativa, concordare di deferire la controversia ad un arbitro unico scelto di comune accordo in base a criteri che ne garantiscano l'assoluta imparzialità ed indipendenza. Per l'impugnazione del lodo arbitrale si applicano le disposizioni dell'articolo 412-*quater* del codice di procedura civile.

3. Fermo restando il ricorso al tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile e la procedura di cui ai commi 1 e 2, le parti possono altresì prevedere l'istituzione di collegi o di camere arbitrali stabili composti e istituiti sull'intero territorio nazionale secondo le modalità definite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

ART. 21.

(Ente bilaterale).

1. Le parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di « rapporto di lavoro a progetto » possono costituire un ente bilaterale come soggetto giuridico di natura associativa.

2. L'ente di cui al comma 1, regolato da un apposito statuto, svolge i compiti e le funzioni ad esso demandati dal contratto o dall'accordo collettivo nazionale « di lavoro a progetto » stipulato fra le organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, nonché dagli accordi territoriali stipulati, per le materie non disciplinate dai citati contratti o accordi nazionali, dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori delle predette organizzazioni nazionali.

3. I compiti e le funzioni di cui al comma 2 possono riguardare:

a) l'erogazione di prestazioni di carattere previdenziale e assistenziale — integrative e aggiuntive del livello di base, ivi comprese le integrazioni salariali di sostegno al reddito nei periodi di inattività;

b) la gestione delle contribuzioni e dei versamenti stabiliti dai contratti e dagli accordi collettivi nazionali e territoriali;

c) la gestione di un fondo per la copertura dei periodi di inattività non volontaria, di sospensione o di interruzione dei rapporti di lavoro, di malattia, di riposo, ovvero per gratifiche aziendali annuali e per festività;

d) la costituzione, a seguito di specifici accordi, di un fondo pensione nazionale di categoria o intercategoriale a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale al fine di garantire una forma pensionistica complementare destinata ai « lavoratori a progetto »;

e) l'istituzione di un osservatorio nazionale per il monitoraggio del fenomeno del « lavoro a progetto », anche mediante specifici accordi con l'Istituto nazionale della previdenza sociale;

f) l'istituzione di una cabina di regia al fine di sostenere l'avvio degli istituti di conciliazione ed arbitrato di cui all'articolo 20;

g) la costituzione di un fondo di garanzia per l'accesso al credito;

h) la cura di ogni altro adempimento affidato all'ente bilaterale dalla contrattazione collettiva nazionale e territoriale.

4. A seguito di specifiche intese tra le parti sociali stipulanti il contratto o l'accordo collettivo nazionale di lavoro di cui al comma 1, è istituito un apposito fondo bilaterale per la formazione continua, costituito nell'ambito dell'ente di cui al medesimo comma 1.

5. Al fondo di cui al comma 4 è attribuito dai committenti un contributo pari allo 0,30 per cento dei compensi corrisposti ai collaboratori con contratto di « lavoro a progetto »; ad esclusione dei casi in cui gli stessi committenti versino a fondi di categoria già attivati un importo pari o superiore. In caso di contributo inferiore, la differenza è versata in ogni caso al fondo di cui al citato comma 4.

6. I contributi di cui al comma 5 sono destinati al finanziamento, anche con il concorso delle regioni, di iniziative mirate alla realizzazione delle esigenze e dei percorsi di formazione e di riqualificazione dei collaboratori con contratto « di lavoro a progetto ». Il fondo di cui al comma 4 è istituito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa verifica dei criteri e delle modalità di utilizzo del fondo medesimo ed è sottoposto alla vigilanza del predetto Ministero.

7. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base delle previsioni del contratto o dell'accordo collettivo nazionale e a seguito della verifica delle parti sociali operata decorsi due anni dalla istituzione del fondo ai sensi del comma 6, provvede, con proprio decreto, ad aumentare la percentuale del contributo prevista al comma 5.

8. In caso di omissione, totale o parziale, del versamento del contributo di cui al comma 5, il committente è tenuto a corrispondere oltre al contributo omesso e alle relative sanzioni, una somma a titolo

di sanzione amministrativa, di importo pari a quella dello stesso contributo omesso. Gli importi delle sanzioni sono versati al fondo di cui al comma 4.

9. Al fine di valorizzare l'offerta formativa, anche in funzione della continuità di occasioni di impiego e di reddito del collaboratore che programma un investimento formativo, l'ente bilaterale di cui al comma 1 e il fondo di cui al comma 4 possono prevedere, anche nel quadro di convenzioni con le regioni e con il concorso di risorse derivanti dal Fondo sociale europeo, l'istituzione di specifiche borse di formazione. Il fondo di cui al comma 4 può altresì stipulare con le regioni convenzioni con cui prevedere modalità di realizzazione di politiche attive del lavoro, anche in raccordo con i competenti servizi per l'impiego.

ART. 22.

(Certificazione dei rapporti di lavoro).

1. Allo scopo di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro di cui alla presente legge, il Governo è delegato ad adottare, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi recanti norme in materia di certificazione del contratto di lavoro stipulato tra le parti, secondo i seguenti principi e criteri direttivi:

a) carattere sperimentale e volontario della procedura di certificazione;

b) individuazione dell'organo preposto alla certificazione del rapporto di lavoro nelle strutture pubbliche competenti in materia, ovvero in organismi bilaterali costituiti su iniziativa delle organizzazioni sindacali di cui all'alinea;

c) definizione delle modalità di organizzazione delle sedi di certificazione e di tutela della relativa documentazione;

d) indicazione del contenuto e della procedura di certificazione;

e) in caso di controversia sulla esatta qualificazione del rapporto di lavoro, valutazione da parte della autorità giudizia-

ria competente anche del comportamento tenuto dalle parti in sede di certificazione;

f) verifica dell'attuazione dei decreti legislativi adottati ai sensi del presente comma, decorsi due anni dalla loro data di entrata in vigore, da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali.

ART. 23.

(Controlli e sanzioni).

1. La vigilanza sull'osservanza delle norme di cui alla presente legge è affidata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che la esercita attraverso i propri organi periferici competenti per territorio.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono determinate le modalità nonché i termini di applicazione delle sanzioni di natura amministrativa nel caso di inosservanza, totale o parziale, delle disposizioni della presente legge.

ART. 24.

(Conversione volontaria del rapporto di lavoro).

1. Qualora ricorrano modifiche dei caratteri e delle modalità di esecuzione delle prestazioni lavorative da parte del collaboratore, ovvero negli indirizzi o nelle istruzioni del committente, previo consenso delle parti interessate, il « rapporto di lavoro a progetto » può essere assimilato alla prestazione di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile. A seguito della trasformazione del predetto rapporto di lavoro si applica la disciplina vigente in materia di nuove assunzioni.

ART. 25.

(Disposizioni più favorevoli).

1. È fatta salva la facoltà di applicare disposizioni legislative o regolamentari, nazionali o comunitarie, ovvero di contratto o di accordo collettivo nazionale o individuale, più favorevoli ai lavoratori che hanno un « rapporto di lavoro a progetto ».

ART. 26.

(Disposizioni transitorie e finali).

1. Le disposizioni della presente legge si applicano ai « rapporti di lavoro a progetto » costituiti dopo la data di entrata in vigore della medesima. In attesa dell'attuazione dell'articolo 22, i rapporti di lavoro coordinato e continuativo già costituiti alla data di entrata in vigore della presente legge possono essere trasformati in « rapporto di lavoro a progetto » mediante atto scritto, la cui copia deve essere depositata presso la direzione provinciale del lavoro competente.

2. Gli schemi dei decreti legislativi di cui alla presente legge, sentito il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono trasmessi alle Camere almeno due mesi prima della scadenza prevista per l'esercizio della delega. In caso di mancato rispetto del termine per la trasmissione, il Governo decade dall'esercizio della delega. Le Commissioni parlamentari competenti per materia esprimono il proprio parere entro un mese dalla data di trasmissione. Qualora il termine previsto per l'espressione del parere decorra inutilmente, i decreti legislativi possono essere comunque adottati.

3. Entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 2, il Governo può emanare eventuali disposizioni modificative o correttive con le medesime modalità e nel rispetto dei medesimi principi e criteri direttivi previsti per i citati decreti legislativi.

4. Decorsi ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali riferisce, entro tre mesi, alle competenti Commissioni parlamentari sull'attuazione e sugli effetti prodotti dalla legge stessa.

5. Le disposizioni della presente legge costituiscono principi fondamentali in materia di diritti economico-sociali e del lavoro, nel rispetto dell'esercizio della potestà legislativa delle regioni nelle materie di legislazione concorrente di cui all'articolo 117 della Costituzione.

€ 0,52



14PDL0041330