

CAMERA DEI DEPUTATI N. 3596

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

GRANDI, BANDOLI, BELLINI, BOVA, BUFFO, BURTONE, CALZOLAIO, CAMO, CARBONELLA, CENTO, CIALENTE, CIMA, DAMERI, FUMAGALLI, GIULIETTI, GRILLINI, MAZZUCA, PANATTONI, LUIGI PEPE, PISA, ROCCHI, SASSO, SODA, ZANELLA, ZANOTTI

Disposizioni per l'estensione dei diritti dei lavoratori e la diminuzione del carico fiscale per le piccole imprese

Presentata il 28 gennaio 2003

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il *referendum* sull'articolo 18 della legge n. 300 del 1970, è previsto in una data tra il 15 aprile e il 15 giugno 2003. Si può discutere sull'opportunità di promuoverlo senza prima avere consolidato uno schieramento favorevole sufficientemente ampio, tale da garantire ragionevolmente un esito positivo. Tuttavia ora il *referendum* ci sarà e occorre decidere quale posizione adottare ed è quindi difficile sfuggire al quesito che chiede agli elettori se sono o meno d'accordo di estendere i diritti per le lavoratrici e i lavoratori previsti nell'attuale testo dell'articolo 18 della legge n. 300 del 1970, meglio noto come « Statuto dei diritti dei lavoratori ». La questione dell'estensione dei diritti dei lavoratori è da tempo un problema aperto in Italia perché è molto cresciuta l'area di coloro che non ne

hanno. Tutto il 2002 è stato segnato dal tema dei diritti con l'azione, che ha visto protagonista la CGIL, per respingere l'attacco portato dal centro destra al vigente articolo 18, sotto la pressione dell'attuale gruppo dirigente di Confindustria. Siamo arrivati alle affermazioni di fine 2002 del Presidente del Consiglio dei ministri che hanno chiarito che proprio la forte reazione che c'è stata in Italia ha convinto il Governo a scendere a più miti consigli, prima riducendo il numero degli « strappi » all'articolo 18, poi facendo sostanzialmente « dormire » il provvedimento legislativo di modifica che, come è noto, non è stato, ad oggi, approvato nemmeno dal Senato della Repubblica. Il Presidente del Consiglio dei ministri ha chiaramente parlato di un'iniziativa i cui risultati non valgono i costi politici per il centro destra

di un Paese che, per i tre quarti, ha fatto capire chiaramente di essere contrario. Anche se poco dopo il Governo ha confermato di voler procedere alla modifica dell'articolo 18. Quindi per ora non c'è la legge auspicata del centro destra che avrebbe dovuto manomettere l'articolo 18 dello Statuto e quindi non si può sottoporre a *referendum* quello che non è ancora legge dello Stato. Questo *referendum* è diverso e si muove nella direzione di estendere i diritti dei lavoratori. Per l'estensione di diritti ai lavoratori che non ne hanno, in particolare quelli con contratto di collaborazione continuativa, c'è già una proposta di legge alla Camera dei deputati (« Disposizioni per garantire la tutela dei diritti dei lavoratori » atto Camera n. 2817), ora si tratta di proporre una modifica del vigente testo dell'articolo 18 per verificare se ci saranno le condizioni per risolvere il quesito referendario senza arrivare al voto.

Come è noto il Parlamento può evitare un *referendum* solo modificando in termini appropriati la legge che è sottoposta al giudizio dei cittadini. La presente proposta di legge parte dall'esigenza di rispondere in positivo all'iniziativa referendaria perché questa pone un problema reale, a cui occorre dare risposta. Si ritiene però preferibile risolvere il problema con una nuova norma di legge in grado di evitare il *referendum* e la proposta di legge si muove in questa direzione. Il tempo, teoricamente, c'è. Le condizioni politiche, come sempre, vanno create. A favore della proposta di legge c'è l'esigenza di estendere i diritti dei lavoratori che, sia pure nella forma dell'iniziativa referendaria, oggi sono posti in termini positivi ed estensivi, non solo difensivi come nel caso della risposta all'attacco portato dal centro destra al vigente articolo 18. A favore della proposta di legge ci sono anche i rischi che indubbiamente presenta il *referendum* in sé. Non si tratta solo del raggiungimento del *quorum*, della garanzia di ottenere una maggioranza favorevole, ma anche di un confronto politico in vista del voto, che troppi hanno interesse a caricare di altri significati e quindi rischia di essere lace-

rante con conseguenze non auspicabili. Del resto è proprio di un *referendum* la semplificazione. Appartiene infatti a questa forma il carattere abrogativo di norme. Una proposta di legge si assume l'onere, al contrario, di un carattere propositivo. Una proposta di legge ha un carattere costruttivo. Se ne può condividere o meno, in tutto o in parte, il contenuto, ma una proposta di legge ha un carattere costruttivo, può sollecitare le energie positive della politica e della società e quindi è una via preferibile. Questo è il percorso immaginato con la proposta di legge per dare una risposta, se ve ne saranno le condizioni, al quesito referendario.

Il capo I è finalizzato all'estensione dei diritti previsti dall'articolo 18 della legge n. 300 del 1970 ai lavoratori delle aziende con meno di 15 dipendenti.

Il capo II completa l'iniziativa in materia di estensione dei diritti a tutti i lavoratori che oggi non ne beneficiano e riprende integralmente il testo di una proposta di legge già presentata alla Camera dei deputati, fornendo un quadro completo in materia di estensione dei diritti.

L'articolo 1 è una necessaria riscrittura del testo dell'articolo 18 dello Statuto, che elimina il riferimento alle soglie dimensionali di applicabilità della norma (unità produttive autonome con più di 15 dipendenti, e imprese con più di 60 dipendenti in complesso) che, dopo la riforma della legge n. 108 del 1990, erano state inserite direttamente nel testo stesso, e, per altro verso, tiene conto, marginalmente, di alcuni problemi interpretativi emersi nella giurisprudenza dell'ultimo decennio, in ordine alla tipologia dei danni da licenziamento e da mancata reintegra.

L'articolo 2 svolge una analoga operazione di « pulizia » eliminando le residue norme che ancora individuano un'area di tutela solo risarcitoria, con esclusione della reintegra, ossia l'area delle unità produttive e delle imprese di dimensioni occupazionali inferiori e degli enti senza fine di lucro: l'asse portante della riforma proposta, tendente ad evitare la prova referendaria è, infatti, l'estensione a tutti i

lavoratori di qualifica non dirigenziale della tutela reale di reintegra, salvo ormai ridottissime eccezioni.

L'articolo 3 prevede, appunto, queste eccezioni: si tratta dei lavoratori domestici e dei lavoratori che hanno raggiunto il massimo dell'anzianità pensionabile e l'età per la pensione di vecchiaia.

Gli articoli 4 e 5 realizzano un temperamento concreto alla regola generale, che viene così introdotta, della generalità di applicazione della tutela di reintegra, temperamento giustificato da comprensibili ragioni di incompatibilità personale e ambientale che possono insorgere in realtà aziendali di dimensioni molto piccole, qui identificate nella sussistenza di un livello occupazionale non superiore a sette dipendenti, compresi apprendisti, lavoratori in formazione, a tempo parziale e a tempo determinato.

È un temperamento, — va sottolineato — che non smentisce la regola generale, perché esso riguarda, eventualmente, la fase successiva alla reintegra, comunque e in ogni caso ordinata dal giudice, e perché pone capo, nel risultato finale, ad una situazione di tutela dell'interesse del lavoratore giuridicamente equivalente a quella derivante dalla reintegra con continuazione giuridica del rapporto. Va ricordato, in proposito, che la tutela di reintegra non comporta, comunque, secondo la consolidata giurisprudenza, la riammissione « *manu militari* » del lavoratore nel posto di lavoro ma la ripresa e la continuità giuridica del rapporto di lavoro, con obbligo del pagamento, mese per mese, delle retribuzioni.

L'articolo 4 prevede, dunque, che una volta che il lavoratore sia stato reintegrato, e cioè il rapporto sia stato ricostituito (e sempre che il lavoratore stesso non abbia scelto lui di rinunciare alla reintegra, a fronte di ulteriori 15 mensilità, così come consente l'articolo 18), il datore di lavoro che occupi non più di 7 dipendenti e ritenga non sussistano più condizioni minime di collaborazione, possa lui nuovamente rivolgersi allo stesso giudice che ha pronunciato la sentenza di reintegra con una sua istanza e chiedere di sostituire la

reintegra, ovvero il risarcimento in forma specifica, con un risarcimento per equivalente. Si tratta, in definitiva, di un'applicazione del principio codicistico (articolo 2058 del codice civile) secondo cui quando il risarcimento in forma specifica (reintegra) risulti troppo difficile o oneroso — il che appunto può verificarsi in un'azienda di dimensioni tanto ridotte — può essere sostituito da un risarcimento per equivalente economico.

Va chiarito, peraltro, che quell'istanza chiude definitivamente la controversia, nel senso che essa comporta per il datore di lavoro la rinuncia ad appellare la sentenza che ha annullato il licenziamento, e il rapporto di lavoro si estingue all'atto dell'effettivo pagamento del risarcimento per equivalente.

L'articolo 5 detta i criteri di quantificazione del suddetto risarcimento per equivalente, il quale, proprio per la sua natura, non può ridursi a un indennizzo forfettario uguale per tutti nel minimo e nel massimo, ma deve essere commisurato al danno effettivo presumibilmente discendente dalla perdita del posto di lavoro. Un danno, cioè, che va commisurato ad una stima della probabilità di reperire un equivalente posto di lavoro, di talché il giudice dovrà tenere conto di tutti i fattori che su tale possibilità incidono, quali età, sesso, qualifica, livello di scolarità del lavoratore, condizioni del mercato del lavoro locale, eccetera, ferma restando una misura minima di risarcimento, pari a quella di 15 mensilità, già prevista dall'articolo 18, in caso di rinuncia alla reintegra da parte del lavoratore.

Il danno va risarcito con la tecnica di liquidazione attualizzata del danno futuro, che è quella normalmente usata per la liquidazione dei danni permanenti alla persona in caso di infortunio o incidente, e comporta, come si sa, l'irrilevanza di eventuali accadimenti successivi che si discostino, in un senso o nell'altro, dalla valutazione operata « a priori » secondo regole statistiche e di media sociale.

L'articolo 6 interviene in materia di disposizioni fiscali a favore delle piccole aziende per costruire un nuovo terreno di

mediazione fra le ragioni dell'impresa, con le sue esigenze di sviluppo, e i diritti delle persone che lavorano.

Per la parte fiscale la proposta di legge propone di ridurre l'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP) per l'impresa artigiana, la piccola impresa, così da contribuire a superare lo svantaggio determinatosi, naturalmente con la piena compensazione a carico del bilancio dello Stato delle conseguenti minori entrate delle regioni. L'articolo 6 propone infatti di affidare, data la complessità della materia, una delega al Governo da esercitare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge, affinché preveda una deduzione dalla base imponibile IRAP dei costi relativi al personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per cinque anni per datori di lavoro che occupano fino a sette prestatori d'opera, con qualunque tipo di contratto.

Così si premia la buona occupazione perché la piccola impresa ha necessità di mano d'opera qualificata e non di politiche generiche.

Infatti, se prendiamo in esame la piccola impresa artigiana o commerciale, possiamo affermare che l'importanza del fattore lavoro è inversamente proporzionale alla dimensione dell'impresa stessa. Nelle imprese minori e artigiane la capacità competitiva è più che in altre aziende affidata alle capacità qualitative della mano d'opera piuttosto che al capitale, anche al fine di incrementarne l'innovazione tecnologica.

Partire da una rivisitazione dell'IRAP consente di cambiare l'ottica di riferimento per far crescere la piccola impresa e con essa le capacità produttive del Paese, costruendo su questa base un percorso nuovo e diverso nei rapporti con il mondo dipendente che beneficerà dell'estensione delle tutele. Questa è un'occasione che ci viene offerta dalla base produttiva del nostro Paese e che presenta questa originalità delle imprese artigiane e piccole diffuse, in cui anche il proprietario è spesso un *mix* di imprenditore e di lavoratore, per sperimentare nuove relazioni sindacali.

Si procede ora ad una esposizione sommaria delle disposizioni contenute nel capo II.

Da molti anni, ormai, è divenuta opinione comune e riscontrata dalla esperienza quotidiana, che l'anomalia più evidente e grave del mercato del lavoro italiano sia costituita dal sempre più diffuso utilizzo, accanto ai contratti di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o a termine, dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, ossia di contratti che vengono assimilati al lavoro autonomo e quindi sottratti alla applicazione di tutte, o di quasi tutte, le garanzie « storiche » del diritto al lavoro. In effetti il lavoratore « parasubordinato » non fruitore né della garanzia costituzionale della retribuzione adeguata, di cui all'articolo 36 della Costituzione, né di una qualsiasi forma di stabilità del rapporto (ove esso sia a tempo indeterminato) né di tutele economico-normative in caso di sopravvenuta impossibilità temporanea della prestazione (malattia, infortunio, gravidanza, eccetera), almeno con riferimento alla disciplina legale del rapporto con il committente. Piccoli e ancora incerti progressi sono stati compiuti sul versante previdenziale, ma essi sembrano piuttosto sottolineare che ridurre la discriminazione a sfavore di questi lavoratori.

La condizione di sottotutela dei collaboratori coordinati e continuativi, gravissima sotto il profilo individuale, non è meno grave sotto quello dei rapporti collettivi, stante l'isolamento e la debolezza contrattuale dei collaboratori, i quali pur teoricamente liberi di organizzarsi sindacalmente, restano però emarginati nelle concrete relazioni sindacali, sempre soggetti, peraltro, alla minaccia di recesso o, se titolari di una collaborazione a tempo determinato, della mancata riconferma.

Sarebbe, però, semplicistico e, infine, improduttivo affrontare il problema solo dal punto di vista della repressione degli abusi — pure diffusissimi — e ciò per una serie di motivi. Anzitutto, perché l'evoluzione stessa dei processi produttivi e dei moduli organizzativi, e il prevalere, ormai, del lavoro intellettuale, con relativo inevi-

tabile incremento della « discrezionalità tecnica » del lavoratore, hanno attenuato i tratti fenomenici tradizionali del lavoro subordinato, come fissati e tramandati dal fordismo. Non si vuole con ciò dire che sia venuto meno nella sua essenza e nella sua rilevanza giuridica l'elemento caratterizzante (almeno secondo la giurisprudenza prevalente e consolidata) della subordinazione, e cioè la soggezione del lavoratore ai poteri di direzione, di conformazione o di controllo del datore di lavoro intesi in senso pregnante, ma solo che tale soggezione vive, sempre più spesso, allo stato esclusivamente virtuale, con la conseguenza che, non essendo quei poteri di fatto esercitati in modo macroscopico, può divenire, o diviene in concreto sempre più difficile distinguere tale situazione di non palese esercizio dei poteri da quella, tipica, del lavoro autonomo. Per portare un facile esempio: nessuna differenza visibile esiste tra un consulente commerciale, collaboratore coordinato e continuativo, che ha il diritto di organizzare a suo criterio l'attività di visita della potenziale clientela della ditta, e l'ispettore commerciale, lavoratore subordinato, al quale è in concreto lasciata la stessa facoltà di autodeterminazione, pur potendo, in teoria, la ditta fissargli calendari e programmi rigidamente definiti, e anche modificarglieli in corso di esecuzione. La « zona grigia » diviene, specialmente nel settore terziario, sempre più ampia e, dunque, sempre più agevole per i datori di lavoro scegliere la tipologia formale del rapporto per loro più conveniente, e più penalizzante, invece, per il lavoratore, muovendosi, con maggiore o minore disinvoltura, sulla linea di confine.

Né soccorre, quale criterio utilizzabile per distinguere tra subordinazione e autonomia nel caso concreto, e cioè per riconoscere o negare al prestatore l'insieme delle garanzie normative, quello dell'inserimento stabile del lavoratore nell'organizzazione aziendale, perché la stessa impresa, da un lato, si presenta spesso « decentrata » e perché dall'altro la stessa collaborazione classificata come lavoro autonomo si qualifica, comunque, per la sua

« coordinazione » funzionale con l'attività organizzata dal committente.

Resterebbe il criterio della « dipendenza », intesa in senso socio-economico, ma la giurisprudenza prevalente ne nega il rilievo giuridico, ed esso, per altro verso, accomuna ormai il lavoratore subordinato al collaboratore coordinato e continuativo, che molto spesso affida — o è costretto ad affidare — a un solo rapporto con un solo committente le sue prospettive di sussistenza.

Anzi, a ben guardare, proprio la ricorrenza di una medesima situazione di dipendenza, in senso economico-sociale, autorizzerebbe da un punto di vista politico e politico-giuridico a prospettare una unificazione dei tipi contrattuali tendenzialmente nel senso della subordinazione, ma ciò darebbe luogo — a nostro avviso — ad un appiattimento di disciplina non del tutto giustificabile dal punto di vista più strettamente giuridico, e non giustificato neanche dal punto di vista sociologico.

Invero non si può negare la rispondenza positiva che un lavoro almeno in parte autodeterminato può trovare in una percentuale non disprezzabile della forza-lavoro giovane, professionalmente preparata ed evoluta.

Il problema vero è quello di costruire un quadro giuridico nel quale la scelta di quella che oggi viene detta « collaborazione coordinata e continuativa », non sia più una scelta di comodo e penalizzante per il lavoratore, ma una scelta di flessibilità positiva nell'interesse del lavoratore oltre che del datore, senza rinunciare ad alcuna delle garanzie che devono essere riconosciute al lavoratore come persona reale, con i suoi bisogni di libertà ma anche di sicurezza, di crescita e di realizzazione professionale.

La direzione che si indica è dunque sempre quella di una unificazione dei tipi contrattuali, ma non nel senso di una sempre maggior omologazione della parasubordinazione alla subordinazione, bensì in quello della ricerca, per così dire, del denominatore comune, ossia dell'individuazione di un tipo generale di contratto (denominato « contratto di lavoro alle di-

pendenze di altri») definito da questi elementi fondamentali: la personalità della prestazione lavorativa, la continuità dell'obbligazione e della sua esecuzione, l'alienità del piano di impresa o di attività che la prestazione contribuisce a realizzare, e il carattere oneroso del corrispettivo, cioè la retribuzione. La personalità della prestazione, e cioè il fatto che essa coinvolge la persona fisica e morale del prestatore, giustifica e reclama l'applicazione delle tutele fondamentali che la Costituzione repubblicana garantisce alla persona umana in quanto tale: la libertà personale di opinione, di associazione, la sicurezza e l'integrità fisica, la promozione delle potenzialità sociali e professionali, l'uguaglianza, l'affrancamento dal bisogno economico, anche attraverso la garanzia di adeguatezza del corrispettivo per il lavoro svolto. La continuità dell'obbligazione e della prestazione, e il fatto che essa sia fundamentalmente indirizzata a realizzare un piano di impresa o di attività di un altro soggetto, che si configura come datore di lavoro, costituiscono la giustificazione in concreto di quelle garanzie e spiegano la permanente differenza di regime giuridico rispetto al lavoro autonomo in senso proprio e stretto, e cioè rispetto al contratto d'opera. Invero, anche l'artigiano o il libero professionista possono realizzare di persona l'opera o il servizio offerto ad altri, ma poiché questi altri costituiscono un pubblico indeterminato che viene «servito» con prestazioni episodiche. Il piano d'impresa che con la sua attività viene dal lavoratore perseguito è in realtà il proprio e non l'altrui, e di conseguenza l'esigenza di tutela nel concreto scolora, ovvero si atteggia non, come pretesa verso la controparte contrattuale, ma verso le istituzioni dello Stato sociale.

Il «contratto di lavoro alle dipendenze di altri» non è dunque definito nella sua essenza fondamentale dal «modo» della prestazione, dalla maggiore o minore possibilità di interferenza della controparte su di esso e dunque sull'atteggiarsi degli obblighi del prestatore, ancorché questo «effetto» del vincolo contrattuale resti ovviamente di grande rilievo.

Il «contratto di lavoro alle dipendenze di altri» può essere raffigurato, in metafora, come un «perimetro presidiato»; presidiato, appunto, dalle garanzie giuridiche per il lavoratore reclamate dalle caratteristiche di personalità e di continuità della prestazione e di alienità del piano d'impresa. All'interno di questo perimetro sono, poi, possibili diversi contenuti, ovvero diverse conformazioni e regole giuridiche dell'obbligo lavorativo, fissate e determinate o dalla legge o dalla volontà delle parti.

Detto più esplicitamente, la differenza tra lavoro prestato sulla base di direttive datoriali riguardanti l'intrinseco della prestazione, di assidui controlli, e del potere datoriale di plasmarlo o di riplasmarlo secondo sue variabili esigenze (*ius variandi*) da un lato, e lavoro prestato secondo un piano inizialmente concordato, ma con diritto di autodeterminazione da parte dei lavoratori delle modalità esecutive, dall'altro lato, rimane e continua a comportare notevoli conseguenze sul regime giuridico del rapporto, su specifici obblighi e diritti delle parti, ma per così dire «scende di grado», perché non determina più l'esistenza di due diversi contratti (di lavoro subordinato e di collaborazione autonoma coordinata e continuativa), bensì definisce possibili contenuti ed effetti obbligatori alternativi di uno stesso contratto.

Alternativa che ben può essere regolata dallo schema «effetto legale-patto derogatorio dell'effetto», ampiamente impiegato e collaudato nel diritto privato. La legge, invero, può prevedere che da un certo contratto discendano «naturalmente» o ordinariamente certi effetti, ma che gli effetti e gli obblighi mutino se le parti aggiungono ovvero inseriscono nel contratto una certa pattuizione. Così, ad esempio, nel contratto di compravendita, si ha che la proprietà della cosa compravenduta passa dal venditore al compratore con il solo incontro delle volontà, e non con il pagamento del prezzo, che può aver luogo anche successivamente. Ma qualora le parti inseriscano nel contratto il «patto di riservato dominio» (è il caso della

vendita a rate) allora la proprietà della cosa passa al compratore solo con il pagamento dell'ultima rata di prezzo. Ancora nel contratto di lavoro a tempo indeterminato entrambe le parti hanno un obbligo di dare preavviso, ove vogliono recedere (e il datore di lavoro anche deve giustificare il recesso), ma l'obbligo viene meno se le parti hanno aggiunto al contratto un patto di prova.

Muovendosi su questa linea concettuale la proposta di legge prevede, dunque, che dal « contratto di lavoro alle dipendenze di altri » discendano, in mancanza di diversa pattuizione, con riguardo alla fisionomia dell'obbligo di prestazione del lavoratore, effetti non diversi da quelli dell'odierno contratto di lavoro subordinato, ma appunto solo come eventualità, perché ove, invece, le parti stipulino anche il patto di cui all'articolo 2094-ter del codice civile, introdotto dall'articolo 7 della proposta di legge, allora le caratteristiche della prestazione lavorativa mutano, assumendo quei connotati di autonomia esecutiva che sono (o dovrebbero essere) propri della collaborazione autonoma coordinata o continuativa. In sintesi, le parti possono scegliere se l'attività lavorativa oggetto del contratto debba essere eterodiretta dal datore o autoregolata dal prestatore, ferma la sua funzionalizzazione alla realizzazione del piano d'impresa della parte datoriale. Se nulla dicono e stabiliscono in proposito, l'effetto ordinario è quello della eterodirezione, ma il patto aggiunto espresso può mutare nella autonoma regolazione da parte del lavoratore.

In teoria potrebbe ipotizzarsi, come si comprende, anche una inversione del rapporto tra effetto legale ordinario e patto modificativo o derogatorio, e cioè che dal « contratto di lavoro alle dipendenze di altri » discenda ordinariamente l'autodeterminazione della attività lavorativa, salvo che, per patto, essa debba invece essere eterodiretta da parte del datore, ma l'opzione qui privilegiata si spiega facilmente, se si considera che, storicamente, le garanzie dovute alla persona del lavoratore sono state riconosciute — secondo una visuale che oggi risulta troppo ristretta —

alla eterodirezione (subordinazione) della sua attività lavorativa. Per conseguenza, una volta chiarito che esse potrebbero e dovrebbero essere più correttamente riferite alla figura generale del contratto di lavoro, e non alla sola modalità eterodiretta della prestazione, tutto il *corpus* normativo tradizionale può essere salvaguardato e restare in vigore, senza necessità di una riscrittura, solo escludendo l'applicazione quando sia stata pattuita invece l'autodeterminazione di quelle normative che effettivamente conseguono alla eterodirezione e cioè all'esercizio di datore di direzione, conformazione e disciplina del lavoro (quali le normative in tema di orario, di *ius variandi* e di sanzioni disciplinari).

I vantaggi di questa metodologia sono rilevantissimi ed evidenti non solo dal punto di vista tecnico, ma proprio dal punto di vista politico e dell'efficacia della tutela che si vuole introdurre per i lavoratori oggi detti « parasubordinati » o « atipici » e verranno qui di seguito segnalati in sede di esegesi e di illustrazione delle singole norme di cui si propone l'abrogazione.

Sarà tracciato anche un paragone con i possibili risultati ed effetti della soluzione alternativa, e per così dire « empirica » (ma certo non per questo disprezzabile), fino ad ora proposta dal sindacato e dalla sinistra politica, che è quella di dare una nuova regolamentazione all'odierno contratto di collaborazione autonoma coordinata e continuativa (che resta in tale proposta distinto e separato dall'odierno contratto di lavoro subordinato) introducendo alcune delle tutele di cui già fruisce il lavoratore subordinato. Il rischio è che in tal modo il collaboratore resti pur sempre il « parente povero », che continuino gli abusi del ricorso al contratto di collaborazione, la difficoltà di discernere le figure nella « zona grigia », e soprattutto che la « flessibilità » resti in realtà vantaggiosa per il solo datore di lavoro, e sul piano teorico — oltre che sul piano pratico — che permanga un dualismo (subordinazione-autonomia) storicamente datato e superato, se inteso ancora come

ragione di origine di due « mondi diversi », invece che come articolazione di un'unica realtà.

L'articolo 7 della proposta di legge realizza, attraverso la sostituzione del testo vigente dell'articolo 2094 del codice civile (che attualmente disciplina la figura del lavoratore subordinato e definisce il rapporto di lavoro subordinato), l'innovazione concettuale e di sistema illustrata. Innovazione che, per esigenze di chiarezza e di scansione concettuale, è articolata nei cinque articoli del codice civile previsti dall'articolo 7 (dall'articolo 2094 all'articolo 2094-*quinquies*).

Nel nuovo testo dell'articolo 2094 è definito il « contratto di lavoro alle dipendenze di altri », ossia il contratto di lavoro unificato che prende il posto dei due attuali contratti di lavoro subordinato e di collaborazione coordinata e continuativa. Questi, come detto, sono stati originati da una storica supervalutazione del binomio eterodirezione-autodeterminazione dell'attività lavorativa, il cui rilievo adesso permane, ma diminuisce di grado e di ruolo determinando solo un'alternatività secondaria di effetti obbligatori del « contratto di lavoro alle dipendenze di altri », qualificato invece, prioritariamente, dalla personalità della prestazione, dalla sua continuità e dall'alienità del piano di impresa. Nelle successive disposizioni degli articoli 2094-*bis* e 2094-*ter* questa alternatività di effetti obbligatori è esplicitata, secondo lo schema « effetto legale ordinario-patto modificativo degli effetti » già spiegato ed illustrato.

Così l'articolo 2094-*bis* stabilisce che, salva diversa pattuizione, l'obbligo lavorativo che scaturisce dal « contratto di lavoro alle dipendenze di altri » è obbligo di lavoro eterodiretto (subordinato) ossia soggetto alle direttive puntuali e ai controlli del datore di lavoro e dei suoi rappresentanti, e che può da essi essere « plasmato » attraverso l'esercizio dello *ius variandi*, e cioè del potere di mutare le mansioni, nei limiti e con le garanzie, ovviamente, previsti dall'articolo 2103, come modificato dall'articolo 13 dello Statuto dei diritti dei lavoratori.

La « normalità » di questo effetto è sottolineata anche dalla obbligatorietà (già oggi sancita legislativamente) dell'indicazione nel contratto di lavoro delle mansioni, della qualifica e del trattamento economico di spettanza dei lavoratori anche se al contratto si opponga, poi, il patto derogatorio che induce l'autodeterminazione delle modalità lavorative; vi è in questa previsione un importante scopo pratico, perché è ben possibile, e previsto, che dal regime di autodeterminazione si possa ritornare a quello di eterodirezione.

Al rapporto di lavoro così conformato si applica, ovviamente, l'intero *corpus* del diritto del lavoro e in particolare lo Statuto dei diritti dei lavoratori che è in questo momento oggetto di un pesante attacco volto al ridimensionamento dei diritti di chi lavora. Va chiarito che il *corpus* del diritto del lavoro si applica con questa precisazione concettualmente fondamentale che la giustificazione di quelle garanzie e di quella regolamentazione non sta più, almeno in massima parte, nel fatto che il lavoratore presta lavoro eterodiretto, bensì nel fatto che presta un lavoro che lo coinvolge continuativamente come persona nella realizzazione di un altrui piano di impresa. Detto meglio e con maggior precisione, solo una piccola parte di quel *corpus* normativo è e resta effettivamente riferibile al lavoro prestato in condizioni di eterodirezione (orari, *ius variandi*, sanzioni disciplinari, tecniche di retribuzione a tempo), ed è questa la parte che non si applica, come tra poco meglio si dirà, al lavoro prestato, per patto modificativo, in condizioni di autodeterminazione. Con l'articolo 2094-*ter* si innesta e si evidenzia l'alternativa: con un patto avente forma scritta *ad substantiam* le parti possono stabilire una diversa modalità di collaborazione imperniata non più su una messa a disposizione di energie lavorative utilizzabili e « plasmabili » dal datore di lavoro in via unilaterale (ovviamente nei limiti dell'articolo 2103), ma sulla messa a punto di un progetto di attività finalizzato al raggiungimento di un risultato, o anche alla soddisfazione di una esigenza aziendale permanente o semi-permanente, la

cui realizzazione è affidata allo stesso prestatore di lavoro, alla sua autonoma capacità di gestire la propria professionalità e l'impegno lavorativo. La «flessibilità» del lavoro che così si introduce è, finalmente, una flessibilità positiva, che responsabilizza il prestatore e, insieme, ne esalta la capacità e la stessa ambizione professionale superando il tradizionale, rassicurante, ma, alla fine, anche un po' mortificante scambio tra messa a disposizione dell'energia lavorativa per un certo numero di ore giornaliero o settimanale, e corresponsione di una retribuzione per quel massimo numero di ore. È consequenziale e intuitivo che qualora le parti concordino su questo superamento, perdono di significato, e non trovano più terreno e ragione di applicazione, i poteri datoriali attraverso cui il datore di lavoro, nel caso ordinario di messa a disposizione delle energie lavorative, le utilizza e le plasma secondo la sua unilaterale discrezionalità: il potere di dare direttive sulle modalità intrinseche della prestazione, di controllarne l'applicazione, di sanzionarne disciplinarmente il mancato rispetto, di variare le mansioni, e cioè la prestazione concretamente dovuta. Per converso, neanche il compenso retributivo può mantenere le stesse caratteristiche strutturali di commisurazione ad unità temporali *standard* (ore, giornate) di messa a disposizione di energie lavorative, ma ciò non significa né inapplicabilità del principio dell'articolo 36 della Costituzione né impossibilità di fissazione di minimi collettivi, come meglio si dirà più avanti.

Stante questa caratteristica del patto, di essere ispirato al riconoscimento e al concorde migliore utilizzo della professionalità specifica del prestatore, esso non può non implicare un contatto diretto con il datore-utilizzatore, e si è ritenuto quindi opportuno vietarne l'applicazione al lavoro interinale.

Il patto derogativo «di progetto» può essere contemporaneo o successivo alla stipulazione del «contratto di lavoro alle dipendenze di altri», e avere una durata predeterminata (ipotesi di progetto in senso stretto) o indeterminata (nel caso,

ad esempio, di attività consulenziale, o di affidamento di una certa funzione aziendale). Da queste caratteristiche del patto consegue una certa casistica regolativa, di cui si dirà più oltre, sottolineando, però, fin d'ora che l'ispirazione della proposta di legge è quella di una «reversibilità» in entrambi i sensi, dalla eterodirezione alla autodeterminazione e viceversa, proprio perché non si tratta di due diversi contratti ma di due possibili effetti di uno stesso contratto. L'ultimo comma dell'articolo 2094-*ter* contiene un principio o regola molto importante: non soltanto che se il patto derogativo «di progetto» non ha forma scritta si esplica il normale effetto contrattuale di eterodirezione della prestazione lavorativa, ma che questo deve ritenersi il contenuto del rapporto quando già sia stato eseguito solo in via di fatto, senza esplicitazione e denuncia dello stesso contratto di lavoro, o come normalmente si dice «in nero».

Si può qui già apprezzare il vantaggio della soluzione generale che viene proposta, quella cioè dell'unico contratto di lavoro con effetti alternativi a quella del mantenimento dei due contratti di lavoro subordinato e di collaborazione autonoma coordinata e continuativa, con l'aggiunta a quest'ultimo di alcune tutele. Con questa seconda soluzione, infatti, nell'ipotesi di lavoro «nero» resterebbe sempre aperta e difficilmente risolvibile la controversia sulla qualificazione del rapporto, e cioè se esso di fatto sia stato subordinato (con il riconoscimento allora al lavoratore di molti diritti economico-normativi) o autonomo (con il riconoscimento di pochi e minori diritti). Il problema invece è, con la soluzione proposta, risolto in radice: allo stesso modo, per intendersi, non ha oggi senso, rispetto ad una prestazione lavorativa di fatto, porre la questione se il lavoratore fosse comunque in prova perché il patto di prova deve risultare da un formale scritto. L'articolo 2094-*quater* prevede una fattispecie importante, dal punto di vista della valorizzazione della professionalità del prestatore e della creazione di opportunità: prevede cioè che il patto derogatorio di progetto possa essere

stipulato anche successivamente quale modifica di un rapporto fino ad allora normalmente eterodiretto, e con l'eventuale ritorno, poi, a tale regime, una volta compiuta l'esperienza (o le esperienze). Per evitare però che questa modifica possa essere frutto invece di pressioni datoriali miranti ad una emarginazione del lavoratore sotto l'apparenza di una sua valorizzazione, è prevista la conferma del patto, con l'assistenza sindacale, avanti alla direzione provinciale del lavoro. È previsto inoltre il diritto di recesso del lavoratore entro centoventi giorni dalla stipula.

Anche qui sono evidenti i vantaggi, rispetto alla proposta di mantenimento dei due distinti contratti di lavoro subordinato e di collaborazione coordinata e continuativa, seppure con l'introduzione di alcune tutele. Il lavoratore può fare l'importante esperienza di un lavoro diverso, autogestito e più spiccatamente professionale, che risolva il rapporto di lavoro subordinato, senza mutare *status* e perdere diritti con la stipula di un diverso contratto, né sopportare, in caso voglia poi tornare sui suoi passi, le difficoltà di un reinserimento comportante anch'esso all'inverso un analogo « salto di corsia ». Dal punto di vista collettivo si apre (ed è una prospettiva del massimo interesse) una molto più ampia ed agevole possibilità per il sindacato aziendale di gestire, contrarre, proporre, in una strategia di « sviluppo nella sicurezza » della professionalità dei lavoratori, questi tipi di passaggio da uno all'altro modo della prestazione lavorativa, proprio perché giuridicamente si tratta di una modificazione secondaria di un medesimo rapporto lavorativo.

L'articolo 2094-*quinquies* è, infatti, dedicato proprio al profilo sindacale-collettivo della problematica e contiene, invero, un importante sostegno legislativo — a partire da un obbligo di informazione semestrale del datore di lavoro circa i patti derogatori in corso di vigenza — alla stipula di accordi sindacali che regolino, limitino o, al contrario, facilitino il « transito » nei due sensi, individuino essi stessi « progetti da affidare » a modalità autode terminate di prestazione, ne verifichino

esecuzione, risultati, eccetera. Si apre, in sintesi, un nuovo ampio spazio ad una rinnovata politica sindacale della professionalità e dell'organizzazione del lavoro.

Ma c'è ancora di più: si apre davvero la strada alla soluzione, semplice e definitiva, del problema dimostratosi fino ad oggi quasi insolubile della organizzazione della rappresentanza sindacale, della contrattazione collettiva dei lavoratori che oggi sono detti « parasubordinati » o « collaboratori coordinati e continuativi ». È ovvio, infatti che essi sarebbero, domani, dei lavoratori alle dipendenze di altri come tutti gli altri e dunque immediatamente, direttamente e naturalmente destinatari dei contratti nazionali e aziendali, salva soltanto l'opportunità di dedicare loro una specifica sezione del contratto collettivo. Certamente non si applicherebbero loro i minimi retributivi di qualifica ma poiché sarebbero comunque destinatari dell'articolo 36 della Costituzione sarebbe facilissimo per il sindacato prevedere per loro dei compensi correlati, in concreto, alle retribuzioni dei normali lavoratori « eterodiretti ». Finirebbe ogni problema di una loro partecipazione come elettori e come candidati alle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie, di una possibilità di fruizione di distacchi sindacali, eccetera.

Infine si prevede anche la riscrittura dell'articolo 2095 del codice civile, ma si tratta della modifica consequenziale e minore di sostituire la dizione « prestatori di lavoro subordinato » con quella di « prestatori di lavoro alle dipendenze di altri ».

Dopo quanto sin qui esposto, è agevole comprendere il senso e la portata dell'articolo 8 della proposta di legge. Si è già detto, infatti, che le regole e le garanzie normative costituenti il diritto del lavoro vengono ora riferite (sostituendo il testo dell'articolo 2094 del codice civile) non più al prestatore di lavoro « eterodeterminato » (subordinato) ma a quello che, più genericamente, presta lavoro personale e continuativo in funzione di un piano di impresa altrui con l'eccezione, che deve essere esplicitata, delle norme che strettamente attengono alla eterodirezione.

L'articolo 8 della proposta di legge contiene questa esplicitazione e pertanto elenca gli articoli del codice civile che non trovano applicazione quando le parti abbiano inserito originariamente o successivamente nel contratto di lavoro il patto derogativo-modificativo di cui all'articolo, 2094-ter, che consente al lavoratore di autodeterminare le modalità esecutive della sua collaborazione. Sono appunto le norme in materia di obbligo di obbedienza a direttive specifiche (articolo 2104 del codice civile), di soggezione al potere disciplinare che tale obbligo sanziona (articolo 2106 del codice civile e articolo 7 della legge n. 300 del 1970), di *ius variandi*, ossia del potere datoriale di mutare unilateralmente la prestazione (articolo 2103), ed anche quelle in tema di orario di lavoro e di retribuzione a tempo, che esprimono la correlazione fondamentale tra messa a disposizione delle energie lavorative per segmenti temporali determinati, e compenso per i medesimi segmenti (ore e giornate lavorative). Norme che costituiscono il logico consenso o conseguenza della eterodirezione e sono invece del tutto incongrue in caso di collaborazione autogestita o autodeterminata.

Nel comma 2 dell'articolo 8 si riconferma che trovano invece applicazione tutte le altre normative di garanzia (libertà, sicurezza, stabilità) che invece vanno correlate al contratto di lavoro alle dipendenze di altri in quanto tale, alla personalità e alla continuità della prestazione e alla funzionalizzazione al piano di impresa altrui (e cioè alla « dipendenza » in senso strettamente socio-economico): non ci nascondiamo però che questa precisione esplicativa e rassicurante potrebbe ingenerare un equivoco sul piano tecnico-giuridico come se di essa ci fosse effettivo bisogno perché il prestatore, che ha stipulato il patto modificativo dell'articolo 2094-ter del codice civile e che opera in condizioni di autodeterminazione, possa godere di quelle garanzie.

Nella proposta di legge si procede « per sottrazione »: non si applica al lavoro autodeterminato a seguito del patto di cui all'articolo 2094-ter del codice civile solo

ciò che è espressamente escluso: il vantaggio è del tutto evidente, e di primaria importanza rispetto ad altre impostazioni. Infine, l'articolo 8 prevede un meccanismo contabile per calcolare e garantire al lavoratore che abbia stipulato il patto spettanze economiche (soprattutto trattamento di fine rapporto ma anche indennità o preavviso) che la stessa legge commisura a mensilità di retribuzione.

L'articolo 9 della proposta di legge riguarda un tema, quello della apposizione di un termine al « contratto di lavoro alle dipendenze di altri » che, apparentemente, ha poco a che fare con la riunificazione, in un solo contratto, del lavoro subordinato e della collaborazione coordinata e continuativa, pur trattandosi ovviamente di un tema di grande rilievo sul quale è necessaria una « controffensiva » dopo le negative innovazioni portate dal decreto legislativo n. 368 del 2001. Occorre partire dalla considerazione che, attualmente, non esistono limiti alla possibilità giuridica di apporre un termine al contratto di collaborazione autonoma coordinata e continuativa mentre limiti esistono (seppur, certo, meno stringenti che in passato) per l'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato. D'altro canto non si può negare che l'impiego più corretto e forse più diffuso del contratto di collaborazione coordinata e continuativa sia quello motivato dalla ricerca del contributo intellettuale di un professionista o lavoratore di alta qualificazione per la soddisfazione di un'esigenza aziendale non ordinaria, di una certa durata, ma non permanente.

È questa una ipotesi di utilizzo della collaborazione coordinata e continuativa sicuramente diversa da quella in cui essa venga utilizzata per soddisfare un'esigenza ordinaria ma con maggiore « flessibilità » rispetto all'utilizzo di un contratto di lavoro subordinato: in tale ultimo caso, con l'unificazione dei contratti in quello di lavoro alle dipendenze di altri, e con la possibilità di apposizione del patto modificativo, le legittime aspettative di entrambe le parti contrattuali e principalmente quelle di sicurezza, stabilità e car-

riera professionale del lavoratore, sono salvaguardate.

Per il caso, invece, di esigenza straordinaria, l'articolo 9 della proposta di legge prevede che l'apposizione di un termine al patto modificativo al « contratto di lavoro alle dipendenze di altri » contemporanea alla sua conclusione integri una ipotesi di legittima fissazione di un termine di durata al contratto stesso, accanto alle tradizionali « causali » legislative e di contrattazione collettiva fino a tempi recentissimi valide per il contratto di lavoro subordinato. Per evitare, però, possibili, e anche prevedibili, abusi, sono introdotte misure di garanzia e di possibile stabilizzazione del rapporto, sia specifiche che generali. Così per il lavoratore assunto a termine con contratto di lavoro alle dipendenze di altri cui sia apposto fin dall'inizio il patto modificativo ai sensi dell'articolo 2094-ter del codice civile per esigenze aziendali straordinarie, è introdotta la specifica garanzia del diritto ad un *répêchage*, simile a quello riconosciuto, oggi, al lavoratore subordinato ove il datore invochi un giustificato motivo obiettivo di licenziamento, ma su sua specifica richiesta. Ha diritto, in sintesi, di avvalersi prioritariamente delle possibilità e delle opportunità occupazionali che si siano eventualmente create nell'organico aziendale.

Oltre a questa garanzia specifica altre due, in ordine generale, vengono introdotte per tutti i lavoratori a termine, quale risposta aggiunta alla « precarizzazione » conseguente all'applicazione del citato decreto legislativo n. 368 del 2001.

La prima è quella del diritto di preferenza in caso di nuove assunzioni a termine entro l'anno.

La seconda è quella, di decisivo rilievo, della introduzione di un limite temporale cumulativo alla possibilità di essere impiegati a termine, con rapporti reiterati, presso il medesimo datore di lavoro: se, nel quinquennio, il lavoratore ha prestato, ancorché non continuativamente, lavoro a termine per più di diciotto mesi, l'ultimo contratto di lavoro a termine si trasforma in contratto a tempo indeterminato. È questo il rimedio finale contro l'abuso dei contratti a

termine, il quale ha, risaputamente, alla sua origine e al suo centro, il deliberato sotto dimensionamento dell'organico aziendale: in altre parole, si assumono meno lavoratori di quanti sarebbero obiettivamente necessari, e la quantità differenziale viene gestita dal datore con la stipula di ripetuti contratti a termine, onde tenere una buona parte dei lavoratori in stato di debolezza contrattuale, ovvero di continuo « ricatto occupazionale ».

Con il meccanismo previsto, questa strategia sarebbe vanificata e sconfitta perché, con l'introduzione di un diritto di preferenza generalizzato, il lavoratore assunto con un contratto a termine avrebbe il diritto (« preferenza ») di essere nuovamente assunto a termine e, dopo diciotto mesi di occupazione complessiva, di passare a tempo indeterminato.

Ciò è sufficiente, per così dire, « a dividere il grano dall'oglio » perché se la politica imprenditoriale fosse quella sopra denunciata, di premeditato « sottorganico », accadrebbe che, manifestandosi proprio per questo almeno periodicamente la stessa esigenza assuntiva, si metterebbe in moto, grazie al diritto di preferenza, una sorta di *tapis roulant* che in breve tempo porterebbe il lavoratore alla stabilizzazione. Il che invece non accadrebbe in caso di esigenze effettivamente straordinarie.

L'articolo 9, pertanto, coglie un'occasione per dare risposta, insieme, ai due principali odierni problemi dei contratti « atipici », ovvero dell'utilizzo precario della mano d'opera: quello dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, da un lato, e dei contratti a termine, dall'altro.

Si può concludere che sono evidenti i vantaggi pratici di questa proposta di legge, rispetto all'ipotesi di introdurre solo alcune garanzie per i collaboratori coordinati e continuativi, lasciando immutati la distinzione ed il dualismo con il contratto di lavoro subordinato.

I vantaggi possono essere così enumerati:

- 1) il lavoratore oggi detto « collaboratore coordinato e continuativo » (e do-

mani « lavoratore alle dipendenze di altri », con annesso patto modificativo) godrebbe immediatamente di tutte le garanzie previste dal diritto del lavoro, salvo le norme espressamente eccettuate, e non, al contrario, delle sole garanzie specificatamente introdotte;

2) verrebbe meno, finalmente, il problema di distinguere in un'ampia « zona grigia » il lavoro subordinato dal lavoro autonomo, perché il contratto di lavoro alle dipendenze di altri supererebbe e ingloberebbe la distinzione;

3) al lavoratore irregolare, o « in nero » verrebbe assicurata la totalità delle garanzie e dei diritti senza possibilità di eccepire da parte dei datori che si trattava, comunque, di collaborazione autonoma;

4) al lavoratore regolare si aprirebbe la possibilità di « investire » sulla propria professionalità, misurando la propria capacità di autogestire il suo lavoro, fruendo di una flessibilità positiva, in condizione di sicurezza, e senza bisogno di risolvere un contratto per stipularne un altro, e con possibilità di « ritorno garantito »;

5) per il sindacato si aprirebbe un nuovo spazio per controllare i modi di utilizzo della forza-lavoro, e per sviluppare a livello aziendale una nuova politica della crescita professionale e dell'organizzazione del lavoro;

6) troverebbe agevole soluzione il problema della rappresentanza sindacale e della contrattazione collettiva degli attuali collaboratori coordinati e continuativi, che entrerebbero immediatamente e a ogni titolo nella ordinaria contrattazione nazionale di categoria e aziendale, salvo dedicare loro una specifica sezione del contratto collettivo per quanto necessario. In particolare verrebbe avviata a facile soluzione la creazione della perequazione retributiva tra gli odierni « subordinati » e « collaboratori » proprio perché sarebbero contemplati e regolati da uno stesso contratto collettivo.

Dal punto di vista teorico e politico-giuridico si comincerebbe ad avviare a

liquidazione l'ormai ingombrante eredità del fordismo.

Certamente la proposta di legge, se ci si limita a leggere l'articolato, può sembrare molto tecnica. Il fatto è, però, che essa costituisce una sorta di « trapianto di cuore », un intervento mirato su un punto fondamentale, che lascia immutato il resto dell'organismo (il *corpus* normativo del diritto al lavoro) dandogli, però, nuova vitalità. Per tale ragione è occorsa una relazione così ampia, necessaria per illustrare una proposta di legge dall'articolato così breve.

La risistemazione complessiva prevista negli articoli da 7 a 10 è conclusa da norme che potrebbero essere definite di raccordo e di trasformazione dei rapporti di lavoro oggi esistenti e in particolare dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Terminologia utilizzata solo per fare meglio comprendere il punto di partenza. È noto infatti che sotto diverse fattispecie le condizioni lavorative e sociali di un'area che ha acquisito importanza crescente negli anni sono diverse e per tanti aspetti ingiustamente diverse. Per evitare, da un lato, lo sconvolgimento delle attuali condizioni e, dall'altro per evitare che diritti sostanziali restino negati, è necessario precisare gli sviluppi delle condizioni di quell'area di lavoratori che ha condizioni diverse dalla generalità dei lavoratori dipendenti. Poiché in questa proposta di legge esiste la possibilità anche per il futuro di individuare una forma diversa di prestazione del lavoro semplicemente eterodiretto, nella direzione di una migliore flessibilità, purché concordata, in cui possano trovare composizione le esigenze di maggiore responsabilità e autonomia del lavoratore e l'attuazione di obiettivi ritenuti utili per l'impresa e per il cui raggiungimento sono necessarie partecipazione attiva nella prestazione e capacità di superare la mera ripetitività. Del resto i dati più recenti per quanto riguarda i contratti di collaborazione coordinata e continuativa parlano di una fetta sempre più consistente della popolazione attiva. Diverso è il discorso per quanto riguarda il sommerso, o meglio l'auspicio

che emergano i lavoratori oggi in nero. Questi lavoratori, nel momento in cui saranno finalmente fuori da una condizione di assenza totale di diritti e di condizione lavorativa perché semplicemente non esistenti per l'economia « legale », rientreranno sotto il profilo dei diritti nei casi descritti negli articoli da 7 a 10 e avranno bisogno di modalità di transizione proprie per la loro condizione verso le condizioni previste dalla proposta di legge. Cosa che oggi non è affatto risolta dai provvedimenti voluti dal centro destra per favorire l'emersione, sia perché non esiste di fatto una conseguente emersione di qualche significato e sia perché sono stati fortemente penalizzati proprio i lavoratori interessati che avrebbero potuto essere, invece, un importante deterrente per spingere verso l'uscita dal nero, a condizione di averne evidenti e tangibili vantaggi. Nella scorsa legislatura si è iniziato ad affrontare i complessi problemi legati alla condizione dei lavoratori a torto definiti atipici. Lavoratori che certamente erano atipici sotto il profilo dei diritti e in particolare dei diritti sociali. Sono state infatti approvate norme che hanno migliorato le loro condizioni sotto il profilo degli assegni di maternità, della malattia ospedalizzata, dell'assicurazione INAIL contro gli infortuni e, infine, dal punto di vista fiscale con l'assimilazione al lavoro dipendente, che ha certamente favorito i redditi più bassi. Purtroppo ci sono stati anche limiti e incertezze come nel caso del disegno di legge sui diritti, che ha preso il nome dal senatore Smuraglia e che non è stato approvato nel corso della legislatura passata. Occorre riprendere il cammino per realizzare obiettivi più che mai necessari, anche utilizzando una migliorata consapevolezza che questi non sono problemi

di un'area residuale ma, al contrario, l'occasione per una risistemazione complessiva delle materie inerenti il lavoro. Gli articoli da 11 a 14 costituiscono la necessaria transizione verso un assetto più consono e accettabile di diritti sociali e per altro verso chiariscono cosa accade quando il contratto derogatorio non interviene in una fase iniziale ma ad un certo punto di un lavoro che ha avuto fino a quel momento caratteristiche prevalenti di eterodirezione o, se si vuole, di lavoro dipendente.

L'articolo 11 prevede soluzioni in materia previdenziale; si sottolinea, in particolare il diritto alla ricongiunzione in un unico profilo pensionistico di tutti i periodi di lavoro prestati.

L'articolo 12 individua le modalità con cui vengono stabiliti per via contrattuale i fondi integrativi in materie sociali e professionali rilevanti, anche con l'uso di risorse pubbliche di base come nel caso del sostegno al reddito per i periodi di interruzione del lavoro. Infatti si prevede che gli interventi del fondo contrattuale si aggiungano a quelli per la disoccupazione oggi previsti solo per i lavoratori dipendenti, a cui ovviamente avranno pieno accesso.

L'articolo 13 individua inoltre un completamento necessario del trattamento di malattia e fiscale di questi lavoratori con il riconoscimento di un beneficio per oneri relativi a spese generali, alla formazione che per tali lavoratori generalmente è a loro carico e non dell'impresa, e all'acquisto di mezzi informatici.

L'articolo 14 prevede che gli strumenti per l'impiego e il reimpiego siano prioritariamente rivolti ai lavoratori oggetto della legge.

PROPOSTA DI LEGGE

—

CAPO I

NORME SULL'ESTENSIONE
DEI DIRITTI DEI LAVORATORI

ART. I.

(Modifica dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300).

1. L'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, è sostituito dal seguente:

« ART. 18 — *(Reintegrazione nel posto di lavoro)*. — 1. Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della citata legge n. 604 del 1966, e successive modificazioni, annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità ai sensi della medesima legge n. 604 del 1966, e successive modificazioni, e ordina al datore di lavoro imprenditore o non imprenditore di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

2. Il giudice con la sentenza di cui al comma 1 condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui è stata accertata l'inefficacia o l'invalidità in misura corrispondente alla retribuzione globale di fatto dovuta dal giorno del licenziamento fino quello della sentenza e, comunque, non inferiore a cinque mensilità, nonché al versamento dei corrispondenti contributi previdenziali e assistenziali. In caso di mancata effettiva reintegrazione, il lavoratore ha comunque diritto, in forza del rapporto di lavoro, alla corresponsione delle retribuzioni dovutegli per le prestazioni lavorative non richieste

o non accettate dal datore di lavoro, salvo il risarcimento di eventuali danni anche non patrimoniali derivanti dalla mancata reintegrazione.

3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno per il periodo temporale trascorso tra il licenziamento e la sentenza di reintegrazione, 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 della retribuzione globale di fatto. La facoltà suddetta può essere esercitata entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro a riprendere servizio o, in mancanza dell'invito, entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza. Il rapporto di lavoro si estingue ove il lavoratore non riprenda servizio entro i trenta giorni successivi al ricevimento dell'eventuale invito del datore di lavoro.

4. La sentenza pronunciata in giudizio di cui al comma 1 è provvisoriamente esecutiva.

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

6. L'ordinanza di cui al comma 5 può essere impugnata con ricorso immediato al giudice che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, commi terzo, quarto e quinto, del codice di procedura civile.

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

8. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma 1 del presente articolo sull'ordinanza di cui al comma 5 è tenuto anche per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore dei fondi di adeguamento pensioni di una somma pari all'im-

porto della retribuzione dovuta al lavoratore ».

ART. 2.

(Abrogazioni).

1. L'articolo 2, comma 1, e l'articolo 4 della legge 11 maggio 1990, n. 108, nonché l'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, sono abrogati.

ART. 3.

(Ambito di non applicazione dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300).

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, il disposto di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come da ultimo sostituito dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339, e nei confronti dei lavoratori ultrasessantacinquenni che hanno maturato almeno quaranta anni di anzianità pensionistica.

ART. 4.

(Risarcimento per l'equivalente della mancata reintegrazione).

1. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che occupa non più di sette dipendenti, compresi gli apprendisti ed i lavoratori assunti a termine, a tempo parziale e con contratto di formazione e lavoro, può, nei trenta giorni successivi alla comunicazione della sentenza di condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro, proporre istanza al giudice che ha pronunciato la sentenza richiedendo la sostituzione dell'ordine di reintegrazione con un risarcimento del danno per equivalente.

2. L'istanza di cui al comma 1 è proposta con ricorso ai sensi dell'articolo 414 del codice di procedura civile e l'ordine di reintegrazione cessa di produrre

effetti con l'estinzione del rapporto di lavoro dal giorno dell'effettivo pagamento del risarcimento liquidato dal giudice nel dispositivo di sentenza aumentato dell'indennità di mancato preavviso.

3. L'istanza di cui ai commi 1 e 2 comporta rinuncia alla impugnazione della sentenza che ha annullato il licenziamento e ne ha dichiarato la nullità o l'inefficacia.

ART. 5.

(Quantificazione del risarcimento per equivalente).

1. Il giudice adito ai sensi dell'articolo 4 condanna il datore di lavoro al pagamento, in sostituzione della reintegra, di una somma costituente risarcimento attualizzato del danno futuro derivante dalla perdita del posto di lavoro, il cui importo è determinato dal giudice stesso, nel contraddittorio tra le parti, avendo riguardo all'età, al sesso, alla qualifica professionale, al livello di scolarità, alle condizioni del mercato del lavoro locale e ad ogni altra circostanza incidente sulla probabilità e sui tempi di reperimento di una nuova equivalente occupazione, nonché alle conseguenze sulle condizioni personali e familiari del lavoratore. Il risarcimento non può, comunque, essere inferiore all'importo di quindici mensilità dell'ultima retribuzione di fatto.

ART. 6.

(Riduzione dell'imposta regionale sulle attività produttive).

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per la riduzione dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP), di cui al decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, e successive modificazioni, per i soggetti passivi che occupano fino a sette prestatori di lavoro,

sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) progressiva deduzione dei costi relativi al personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in ragione del differenziale tra il numero di lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore della presente legge e la previgente soglia di sette prestatori di lavoro;

b) applicazione della deduzione di cui alla lettera *a)* per un arco temporale di cinque anni;

c) per il computo del numero dei prestatori di lavoro si tiene conto anche dei lavoratori assunti con qualunque tipo di contratto di prestazione lavorativa per conto di altri, tenendo conto a tale proposito che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

2. Nella legge finanziaria annuale sono indicate le variazioni dell'ammontare delle entrate connesse con la riduzione dell'IRAP di cui al comma 1. Con la stessa legge finanziaria, ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera *b)*, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, sono stabilite le misure che incidono sulla determinazione quantitativa di quanto dovuto ai fini dell'IRAP e il totale reintegro delle conseguenti minori entrate delle regioni.

3. Gli schemi dei decreti legislativi adottati ai sensi del presente articolo, ciascuno dei quali deve essere corredato da relazione tecnica sugli effetti finanziari delle disposizioni in esso contenute, sono trasmessi alle Camere ai fini dell'espressione dei pareri da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per le conseguenze di carattere finanziario. I pareri sono resi entro trenta giorni dalla data di trasmissione degli schemi di decreto.

4. Gli oneri derivanti dalle minori entrate conseguenti alla riduzione dell'IRAP

prevista dal presente articolo sono posti a carico per il 50 per cento dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e per il 50 per cento dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze.

CAPO II

NORME SUI CONTRATTI DI LAVORO

ART. 7.

(Modifiche al codice civile).

1. Gli articoli 2094 e 2095 del codice civile sono sostituiti dai seguenti:

« ART. 2094. — *(Contratto di lavoro alle dipendenze di altri).* — Con il contratto di lavoro, che si reputa a tempo indeterminato, salve le eccezioni previste dalla legge, il prestatore si obbliga, a fronte di retribuzione, a collaborare personalmente e in via continuativa all'impresa o ad altra attività organizzata da un datore di lavoro, assumendo gli obblighi alternativamente previsti dagli articoli 2094-*bis* e 2094-*ter*.

Il contratto di lavoro deve prevedere le mansioni, la categoria o la qualifica e il trattamento economico da attribuire al lavoratore, anche nell'ipotesi di pattuizione intervenuta ai sensi del primo comma.

ART. 2094-*bis*. — *(Effetti obbligatori).* — Salvo sia intervenuta tra le parti la pattuizione di cui all'articolo 2094-*ter*, il prestatore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione del datore di lavoro le sue energie lavorative e ad impiegarle nelle mansioni sulla base delle direttive legittimamente stabilite dal datore di lavoro o da suoi rappresentanti.

ART. 2094-*ter*. — *(Patto derogatorio per collaborazioni e progetti).* — Le parti possono prevedere con specifico patto scritto inserito nel contratto di lavoro che la collaborazione continuativa del lavoratore abbia ad oggetto progetti di attività, con o

senza previsione di durata, funzionalmente coordinati all'organizzazione datoriale, da realizzare secondo modalità esecutive determinate dallo stesso lavoratore o, comunque, non modificabili senza il suo consenso. Il patto non può essere inserito nel contratto per prestazioni di lavoro temporaneo di cui all'articolo 3 della legge 24 giugno 1997, n. 196.

In mancanza di forma scritta, o in caso di prestazione di fatto della collaborazione, il contenuto e gli obblighi contrattuali sono regolati dalle disposizioni dell'articolo 2094-*bis*.

ART. 2094-*quater*. — (*Patto successivo*).

— Il patto può essere stipulato anche successivamente alla sottoscrizione del contratto di lavoro, ma deve, in tale caso, essere sottoscritto avanti alla direzione provinciale del lavoro, con l'assistenza del sindacato quando il prestatore sia iscritto o gli conferisca mandato.

Quando sia compiuta o divenuta impossibile la realizzazione del progetto di attività, o le parti decidano consensualmente di porvi termine, il prestatore assume o riassume gli obblighi di cui all'articolo 2094-*bis*, salva la stipula di nuova pattuizione.

La disposizione di cui al secondo comma si applica, altresì, quando il patto sia stato inserito originariamente nel contratto, ma la collaborazione non abbia legittima previsione di durata.

Il prestatore ha inoltre diritto di tornare a prestare opera lavorativa con la modalità di cui all'articolo 2094-*bis* semplicemente con l'invio al datore di lavoro della richiesta scritta entro centoventi giorni dalla stipula del patto di cui al primo comma del presente articolo.

Qualora alla scadenza del patto derogatorio di cui all'articolo 2094-*ter*, rinnovato per un numero di volte superiore a due, e finalizzato allo svolgimento di funzioni corrispondenti a qualifiche o a mansioni di più alto grado, eseguite da lavoratori che prestano la loro opera secondo le modalità ordinarie previste dall'articolo 2094-*bis*, si verifichi il conseguimento dei progetti di attività d'impresa oggetto del patto stesso, si determina automatica-

mente in capo al prestatore di lavoro il riconoscimento dei diritti connessi alla qualifica o alla mansione ricoperta.

ART. 2094-*quinquies*. — (*Disciplina collettiva*). — I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative possono prevedere ulteriori condizioni e modalità di conclusione e di risoluzione anche anticipata del patto di cui all'articolo 2094-*ter*, nonché il trattamento minimo dovuto al prestatore, ferma l'applicazione nei suoi confronti dell'articolo 36 della Costituzione.

I datori di lavoro informano semestralmente le rappresentanze sindacali aziendali sul numero e sulle caratteristiche delle collaborazioni oggetto delle pattuizioni di cui all'articolo 2094-*ter*.

ART. 2095. — (*Categorie dei prestatori di lavoro*). — I prestatori di lavoro alle dipendenze di altri si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai ».

ART. 8.

(*Norme applicabili*).

1. Ove sia stato stipulato il patto di cui all'articolo 2094-*ter* del codice civile, introdotto dall'articolo 7 della presente legge, e per il tempo della sua vigenza, non trovano applicazione al contratto di lavoro le disposizioni di cui agli articoli 2099, 2100, 2101, 2103, 2104, secondo comma, 2106, 2107 e 2108 del medesimo codice, nonché all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Non trovano, altresì, applicazione le disposizioni legislative in tema di limitazione dell'orario di lavoro, di riduzione di orario e di lavoro a tempo parziale. Resta applicabile ogni altra previsione di legge, e di contratto collettivo riguardante la dignità del lavoratore, la libertà personale, di opinione e di organizzazione sindacale, la sicurezza e la salubrità del lavoro, la tutela economica in caso di impossibilità temporanea della prestazione, la stabilità del rapporto di lavoro a tempo indeter-

minato e ogni altra norma di tutela non esplicitamente derogata. I riferimenti legislativi a misure mensili della retribuzione si intendono riferiti ad una frazione del compenso stabilito per la collaborazione o il progetto, previsti dal patto di cui all'articolo 2094-ter del codice civile, introdotto dall'articolo 7 della presente legge, pari ad un tredicesimo quando si tratti di compenso annuo, e a valori proporzionali e corrispondenti in caso di diversa base di calcolo.

ART. 9.

*(Apposizione del termine
al contratto di lavoro).*

1. Al contratto di lavoro alle dipendenze di altri può essere apposto per iscritto, e con specifica descrizione delle causali giustificative, un termine di durata, quando ciò sia richiesto dal carattere stagionale dell'attività lavorativa, dalla necessità di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, dall'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario e occasionale, dall'esecuzione di lavorazioni a fasi successive che richiedano maestranze diverse per specializzazione da quelle normalmente impiegate.

2. Il termine di durata può essere, altresì, apposto al contratto di lavoro nelle ipotesi previste dai contratti nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi o da leggi speciali per specifici settori produttivi, nonché nel caso in cui sia inserito nel contratto, contemporaneamente alla sua conclusione, il patto previsto dall'articolo 2094-ter del codice civile, introdotto dall'articolo 7 della presente legge, ove esso abbia a oggetto un progetto di collaborazione per obiettivi o esigenze aziendali di carattere straordinario.

3. Nell'ultimo caso previsto dal comma 2, tuttavia, il lavoratore ha diritto, a sua domanda, da presentare entro il termine di scadenza, alla continuazione del rap-

porto di lavoro, con i contenuti e gli obblighi di cui all'articolo 2094-*bis* del codice civile, introdotto dall'articolo 7 della presente legge, ove sussistano possibilità di occupazione nell'organico aziendale e nella qualifica attribuita con il contratto di lavoro.

4. In tutti i casi di legittima apposizione del termine, è riconosciuto al prestatore di lavoro diritto di precedenza ove siano effettuate, entro un anno dalla scadenza del termine, nuove assunzioni a tempo determinato.

5. Il contratto di lavoro a termine si trasforma in contratto a tempo indeterminato quando il prestatore di lavoro ha già collaborato, nel quinquennio precedente, per almeno diciotto mesi con lo stesso datore di lavoro. L'eventuale violazione, da parte del datore di lavoro, del diritto di precedenza, di cui al comma 4, non impedisce il perfezionamento del requisito.

ART. 10.

(Ambito di applicazione - Esclusioni).

1. Le disposizioni della presente legge non trovano applicazione ai rapporti di collaborazione dei presidenti, degli amministratori unici, degli amministratori delegati, dei componenti del consiglio di amministrazione di società, dei componenti del collegio sindacale e revisori ufficiali dei conti, degli amministratori di condominio, nonché ai rapporti tra soggetti con qualità imprenditoriale.

ART. 11.

(Ricongiunzione di periodi contributivi).

1. Per coloro che svolgono le prestazioni lavorative di cui all'articolo 2094-*ter* del codice civile, introdotto dall'articolo 7 della presente legge, è riconosciuta la ricongiunzione ai fini pensionistici di tutti i periodi contributivi ai sensi della legislazione vigente e, in particolare, delle leggi 7

febbraio 1979, n. 29, e 5 marzo 1990, n. 45.

2. Il Governo sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative, con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, disciplina le modalità di attuazione delle disposizioni di cui al comma 1 del presente articolo.

ART. 12.

(Norme per i patti derogatori).

1. I contratti o gli accordi collettivi di cui all'articolo 2094-*quinquies* del codice civile, introdotto dall'articolo 7 della presente legge, possono istituire un contributo a carico dei committenti in percentuale al corrispettivo corrisposto ai lavoratori di cui all'articolo 2094-*ter* del medesimo codice, introdotto dal citato articolo 7, per il finanziamento di interventi a favore dei predetti lavoratori tesi, in particolare, a promuovere percorsi di qualificazione e di riqualificazione professionali e a prevedere specifiche misure previdenziali e sanitarie di carattere integrativo, ovvero di sostegno al reddito per i periodi di assenza di lavoro. Gli interventi di sostegno al reddito per i periodi di interruzione del lavoro attraverso i fondi contrattuali integrativi si aggiungono al trattamento di disoccupazione attualmente in vigore, che è esteso ai lavoratori di cui al citato articolo 2094-*ter* del codice civile. I contributi sulla base di accordi o di contratti collettivi affluiscono in specifici fondi da istituire su iniziativa delle parti stipulanti i contratti o accordi collettivi nazionali, che ne disciplinano criteri e modalità di funzionamento. Ai suddetti fondi lo Stato partecipa con un contributo pari al 30 per cento del montante contributivo annuo. La vigilanza sui predetti fondi è esercitata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di intesa con il Ministro del-

l'economia e delle finanze, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disciplina, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, le modalità attuative delle disposizioni di cui al comma 1.

ART. 13.

(Trattamenti di malattia e agevolazioni fiscali per i patti derogatori).

1. Su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, il Governo disciplina, con uno o più regolamenti ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, la copertura per i trattamenti di malattia dei lavoratori di cui all'articolo 2094-ter del codice civile, introdotto dall'articolo 7 della presente legge. I regolamenti sono emanati secondo i seguenti principi e criteri direttivi:

a) la disciplina deve essere conforme alle disposizioni della normativa in materia di lavoratori dipendenti in vigore alla data di entrata in vigore del regolamento;

b) la disciplina deve prevedere che il datore di lavoro sia tenuto all'anticipo del trattamento di malattia ai lavoratori interessati, salvo rivalsa sui versamenti all'Istituto nazionale della previdenza sociale o ad altro istituto previdenziale.

2. Su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo emana uno o più regolamenti ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1968, n. 400, volti a concedere dal 1° gennaio 2004 ai lavoratori di cui all'articolo 2094-ter del codice civile, introdotto dall'articolo 7 della presente legge, specifiche agevolazioni fiscali che tengano conto dei particolari oneri

sopportati per la formazione, l'aggiornamento e l'acquisto di strumenti di lavoro informatici. I regolamenti sono emanati secondo i seguenti principi e criteri direttivi:

a) il regime fiscale generale applicabile ai lavoratori di cui al citato articolo 2094-*ter* del codice civile, è quello previsto dall'articolo 34 della legge 21 novembre 2000, n. 342;

b) le agevolazioni consistono in un abbattimento forfettario del 5 per cento dell'imponibile fiscale, escluse le figure indicate all'articolo 10, o, in alternativa, nella deduzione dall'imponibile dei mezzi informatici acquisiti e delle spese per la relativa formazione, entro il limite di 5.000 euro per anno;

c) è favorita la costituzione, anche con l'intervento finanziario dello Stato, di consorzi fidi a livello regionale per favorire l'accesso al credito dei lavoratori di cui al citato articolo 2094-*ter* del codice civile, entro il limite massimo di spesa per lo Stato di 20 milioni di euro annui.

3. Agli oneri derivanti dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo, nel limite massimo di 60 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2004, si fa fronte con le risorse disponibili del Fondo di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

ART. 14.

(Misure per l'occupazione a favore dei lavoratori interessati ai patti derogatori).

1. I lavoratori che hanno stipulato il patto di cui all'articolo 2094-*ter* del codice civile, introdotto dall'articolo 7 della presente legge, costituiscono, ove necessario, nei sei mesi successivi alla data di entrata in vigore della medesima legge, oggetto prioritario degli interventi a favore dell'impiego e, entro i dodici mesi successivi alla medesima data di entrata in vigore,

oggetto prioritario degli interventi a favore del reimpiego, al fine di dare piena attuazione agli obiettivi e agli impegni stabiliti dall'Unione europea e recepiti nel piano nazionale per l'occupazione per tutti i prestatori d'opera.

