

CAMERA DEI DEPUTATI N. 3912

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

INNOCENTI, GASPERONI, AGOSTINI, MOTTA, MARTELLA

Disposizioni in materia di tutela dei diritti
nelle prestazioni di lavoro continuative

Presentata il 16 aprile 2003

ONOREVOLI COLLEGHI! — La proposta di legge si prefigge di assicurare i medesimi diritti e garanzie a tutti i lavoratori che prestano la loro opera personalmente e in modo continuativo nell'interesse esclusivo di un altro soggetto in funzione dell'organizzazione produttiva da questo ultimo apprestata e con risultati utili della prestazione a lui solo riservati. Questo insieme di caratteristiche della prestazione costituisce, per così dire, il massimo comun divisore tra i rapporti di lavoro subordinato e i rapporti di lavoro cosiddetto « parasubordinato », i quali poi si differenziano tra loro perché nei primi la prestazione è soggetta ad un potere direttivo capillare, ad assidui controlli e al potere disciplinare del datore di lavoro, mentre nei secondi permane in capo al prestatore una facoltà di autodeterminazione delle modalità della prestazione con cui si persegue il risultato utile.

È altresì noto che solo i rapporti di lavoro subordinato in senso proprio, qua-

lificati dall'esistenza di quei poteri datoriali, godono dell'insieme dei diritti e delle garanzie previsto dallo Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970), mentre i secondi (i parasubordinati) ne sono privi, essendo ascritti dal punto di vista tecnico al *genus* del lavoro autonomo.

Tuttavia ad una moderna considerazione dell'attuale realtà socio-economica risulta evidente ed è ormai acquisito dal sentire comune che il bisogno di quelle tutele nasce non già dalla circostanza che le modalità della prestazione siano soggette a poteri direttivi più o meno penetranti, bensì da quell'insieme di condizioni comuni ai due tipi di rapporto. Il bisogno — detto in altre parole — di una regola di stabilità nel rapporto contro recessi ingiustificati, di una garanzia legale, di un compenso adeguato alla qualità e alla quantità della prestazione, e il bisogno, ancora, di una protezione in caso di sopravvenienze quali malattia, infortunio, maternità, eccetera, scaturiscono, invero,

dal fatto che il prestatore lavori in modo continuativo in una organizzazione altrui e nell'interesse esclusivo del committente e non dal fatto che quest'ultimo abbia il potere giuridico di dirigere in modo più o meno penetrante e di controllare in modo più o meno assiduo il « come » della prestazione. Anzi, con l'aumento dei livelli di scolarità e il prevalere del lavoro intellettuale sul lavoro manuale, questi profili hanno perso gran parte del loro rilievo storico.

Si può dire, in sintesi, che dal punto di vista economico e sociale non è più l'eterodirezione a costituire la differenza decisiva ma, al contrario, è l'elemento comune della dipendenza in senso socio-economico a fondare l'esigenza di un omogeneo livello di tutela.

Si aggiunga che l'attuale e ormai immotivata differenza di trattamento tra rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato ha indotto un deteriore e massiccio movimento di elusione da parte di numerosi datori di lavoro privi di scrupoli, i quali mascherano sotto l'apparenza di rapporti parasubordinati, e quindi privi di garanzie, rapporti lavorativi nei quali è invece presente anche l'eterodirezione.

La soluzione normativa che risolve tutte queste problematiche e va, per così dire, al cuore del problema è dunque quella proposta del progetto consistente in una riformulazione dell'articolo 2094 del codice civile che espunge dalla fattispecie del contratto di lavoro quel che è inessenziale, ossia l'eterodirezione, e conserva e valorizza, invece, ciò che è essenziale, ossia la dipendenza socio-economica risultante dalla personalità e dalla continuità della prestazione inerente a un progetto, ad un'organizzazione di impresa altrui con appropriazione del risultato da parte datoriale.

Grazie a questa riformulazione del citato articolo 2094, la fattispecie del contratto di lavoro si amplia e viene a ricomprendere tanto gli attuali rapporti di lavoro subordinato quanto gli attuali rapporti di lavoro parasubordinato (collaborazioni coordinate e continuative), così superandosi una storica, ma ormai

inattuale, distinzione. Con l'effetto automatico, è ovvio, di applicare anche ai rapporti prima definiti « parasubordinati » tutto il corredo e la dote di diritti e di garanzie previsti dal diritto del lavoro.

Come si comprende, questa è una via assai più diretta, sicura e definitiva rispetto alla proposta, pur presentata da forze politiche progressiste, di mantenere una distinzione tipologica tra lavoro subordinato e parasubordinato, ma di dotare quest'ultimo di uno statuto minore di diritti.

Occorre, tuttavia, aggiungere — e a questo problema è dedicato l'articolo 1 della proposta di legge — che con la riformulazione dell'articolo 2094 del codice civile, e con il conseguente allargamento della fattispecie del contratto di lavoro, non necessariamente la prestazione di lavoro sarà sempre soggetta ai poteri di eterodirezione che pure le norme dello stesso codice civile successive all'articolo 2094, quali gli articoli 2103, 2104, secondo comma, 2106 e 2108, continuano a prevedere, suddividendoli nelle loro varie sfaccettature (gerarchia aziendale, potere disciplinare, *ius variandi*, orario di lavoro) perché sarà consentito alle parti contrattuali di pattuire espressamente o per fatti concludenti l'esclusione dell'applicazione di queste norme al singolo rapporto concreto, con la conseguenza di consentire al lavoratore una autodeterminazione o autogestione della sua prestazione lavorativa senza per questo uscire dalla fattispecie del contratto di lavoro disciplinato dal citato articolo 2094, con relativa fruizione dell'insieme delle tutele ivi previste.

In definitiva, la riconduzione a un unico contesto regolativo-protettivo di tutte le prestazioni personali e continuative e nell'interesse di altri non esclude che, accanto alla tradizionale eterodirezione nella prestazione, esista e si sviluppi anche la modalità autodeterminata o autogestita che sicuramente incontra un certo favore in una parte dei lavoratori, in specie di quelli maggiormente professionalizzati.

Tutte le modalità della prestazione, comunque, saranno destinatarie della contrattazione collettiva, la quale, se mai, potrà dedicare previsioni specializzate alle prestazioni con modalità autogestite per i lavoratori che le abbiano concordate. I trattamenti economico-normativi risultanti dovranno tuttavia essere equivalenti e anche l'eventuale passaggio tra la modalità eterodiretta e quella autodeterminata della prestazione non potrà comportare trattamenti peggiorativi per i lavoratori né, tanto meno, novazione del rapporto di lavoro.

Completa il quadro l'importante previsione dell'articolo 2094-*bis* del codice civile sull'obbligo del datore di lavoro di informare semestralmente le rappresentanze sindacali aziendali o unitarie sulle caratteristiche e sulle modalità, oltre che sul numero, delle prestazioni lavorative utilizzabili in azienda.

Restano al di fuori della nuova complessiva fattispecie del contratto di lavoro derivante dalla riformulazione dell'articolo 2094 del codice civile le collaborazioni occasionali rese da soggetti che prestano attività autodeterminata nei tempi e nei modi di lavoro in favore di una pluralità di committenti e dunque, a maggior ragione, il lavoro professionale in senso proprio e i rapporti di collaborazione tra imprenditori.

Anche a queste collaborazioni occasionali è però previsto (articolo 4) che debbano essere estese le principali garanzie dovute ai prestatori di lavoro, in quanto compatibili con la diversa fisionomia economica, sociale o giuridica del rapporto.

Completa la proposta di legge la norma antifrode dell'articolo 5, la quale « taglia netto » — per così dire — con le troppo frequenti simulazioni ed evasioni realizzate con il ricorso abusivo alla figura contrattuale della « associazione in partecipazione », prevista dall'articolo 2549 del codice civile: l'apporto dell'associato non può, ai sensi di quanto stabilito dalla presente proposta di legge, consistere nella prestazione di lavoro e, ove ciò invece avvenga, si considera « *juris et de jure* »

esistente tra le parti un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

La proposta di legge contiene anche (articolo 2) una revisione della disciplina dei contratti di lavoro a termine, che mira a riparare i danni causati dal decreto legislativo n. 368 del 2001 e a dare alla materia un assetto razionale.

Il citato decreto legislativo n. 368 del 2001 ha infatti svincolato la possibilità di stipulazione di un contratto di lavoro a termine dalla ricorrenza di specifiche causali previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva e ha aperto la via ad una incontrollata precarizzazione dei rapporti di lavoro, con tutte le conseguenze di insicurezza del futuro e di ricattabilità che essa comporta a carico dei prestatori d'opera.

Il fenomeno più grave e centrale nella riconsiderazione della problematica è quello del deliberato sottodimensionamento dell'organico dei lavoratori stabili rispetto alle esigenze ordinarie della produzione (ivi comprendendo anche la possibilità di modeste fluttuazioni quantitative), allo scopo di lasciare un'importante percentuale della forza-lavoro, effettivamente utilizzata e necessaria, nella condizione peggiore di lavoratori con contratto a termine, periodicamente rinnovato di anno in anno (o di sei mesi in sei mesi). È una prassi abusiva che il decreto legislativo n. 368 del 2001, di fatto, legittima, prevedendo la possibilità di stipula di una serie teoricamente infinita di contratti a termine con uno stesso lavoratore, purché separati tra loro da un breve intervallo di tempo. Manca, cioè, nella disciplina del decreto legislativo n. 368 del 2001 una disposizione-chiave (la cui doverosità si ricava, invece, da una corretta interpretazione sistematica della normativa europea di riferimento) che fissi un limite temporale massimo di lavoro con contratti a termine presso una stessa impresa, oltrepassato il quale, per cumulo di contratti, il lavoratore acquisti comunque il diritto alla stabilizzazione.

Il progetto di legge si propone di ovviare a questa situazione, reintroducendo, in primo luogo, causali legali e contrattuali

collettive per la legittima apposizione di un termine al contratto di lavoro e, soprattutto, prevedendo due diritti in favore del lavoratore a termine, la cui presenza e azione combinata serviranno, razionalmente, a scongiurare la ricordata prassi deteriorata di sottodimensionamento dell'organico.

Il primo diritto è quello ad essere preferiti in caso di nuove assunzioni a termine entro un anno. Il secondo è quello di essere assunti a tempo indeterminato qualora il lavoratore abbia prestato lavoro

con contratti a termine, anche non consecutivi, per almeno diciotto mesi nell'ultimo quinquennio.

Dalla sinergia tra le due previsioni scaturisce l'effetto antifrodatorio, perché se l'esigenza produttiva che sorregge la stipula del contratto a termine non è effettivamente straordinaria, ma ricorrente, così da sussistere o da ripresentarsi in corso d'anno, il lavoratore a termine raggiungerebbe in breve e immancabilmente il traguardo dei diciotto mesi e della conseguente stabilizzazione.

PROPOSTA DI LEGGE

—

ART. 1.

*(Modifica degli articoli 2094 e 2095
del codice civile).*

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

« ART. 2094. (*Contratto di lavoro*). — Con il contratto di lavoro, che si reputa a tempo indeterminato salve le eccezioni previste dalla legge, il lavoratore si obbliga, mediante retribuzione, a prestare la propria attività intellettuale o manuale in via continuativa all'impresa o a diversa attività organizzata da altri, con destinazione esclusiva del risultato al datore di lavoro.

Il contratto di lavoro deve prevedere mansioni, categoria, qualifica e trattamento economico e normativo da attribuire al lavoratore.

L'eventuale esclusione, per accordo tra le parti espresso o per fatti concludenti, dell'esercizio da parte del datore dei poteri di cui agli articoli 2103, primo comma, primo e secondo periodo, 2104, secondo comma, 2106, nonché dell'applicazione degli articoli 2100, 2101, 2102 e 2108 e dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, non comporta l'esclusione dei prestatori di lavoro interessati dalla fruizione delle discipline generali di tutela del lavoro previsto dal presente codice e dalle leggi speciali, né può dare luogo a trattamenti economico-normativi inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi applicati agli altri lavoratori dipendenti della medesima impresa.

L'accordo di cui al terzo comma, qualora intervenga fra le parti di un contratto di lavoro in corso di esecuzione, non costituisce novazione del rapporto di lavoro né può comportare per il lavoratore peggioramenti del trattamento economico-normativo.

ART. 2094-*bis*. (*Diritti di informazione*). — I datori di lavoro informano semestralmente le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite, sul numero, sulle caratteristiche professionali e sulla modalità delle prestazioni lavorative dei lavoratori che prestano la loro attività nelle rispettive aziende.

ART. 2095. (*Categorie dei prestatori di lavoro*). — I prestatori di lavoro di cui al primo comma dell'articolo 2094 si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai ».

ART. 2.

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

1. Il contratto di lavoro di cui all'articolo 2094, primo comma, del codice civile è stipulato di regola a tempo indeterminato.

2. A parziale deroga di quanto stabilito dal comma 1, è tuttavia consentita l'apposizione di un termine finale di durata al contratto di lavoro subordinato quando ciò è richiesto:

a) dal carattere stagionale dell'attività lavorativa, come risultante dall'elenco delle attività stagionali approvato con decreto del Presidente della Repubblica da emanare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge. Tale elenco può essere successivamente modificato o integrato con le medesime modalità. Nelle more dell'entrata in vigore del citato decreto si fa riferimento all'elenco di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;

b) da periodi stagionali di intensificazione dell'attività produttiva;

c) dall'esigenza di sostituire lavoratori assenti, con l'esclusione delle assenze dal lavoro giustificate dalla legislazione vigente in materia di diritto di sciopero;

d) dall'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel

tempo e aventi carattere straordinario od occasionale;

e) dall'esecuzione di lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse per specializzazioni da quelle normalmente impiegate;

f) per le assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi;

g) nelle ulteriori ipotesi definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi a livello nazionale e applicati dal datore di lavoro.

3. Nelle ipotesi di cui al comma 2 i citati contratti collettivi stabiliscono la percentuale massima di lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine rispetto al numero dei dipendenti a tempo indeterminato in forza nell'impresa al 1° gennaio di ciascun anno.

4. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto nel quale devono essere indicate le relative causali giustificative.

5. In tutti i casi di legittima apposizione del termine è riconosciuto al lavoratore il diritto di precedenza ove il datore di lavoro effettui, entro un anno dalla scadenza dello stesso termine, nuove assunzioni a tempo determinato. Il contratto di lavoro a termine è trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato quando il lavoratore, nel quinquennio precedente, ha già lavorato alle dipendenze del medesimo datore di lavoro per almeno diciotto mesi, anche non continuativi. L'eventuale violazione, da parte del datore di lavoro, del diritto di precedenza non impedisce il perfezionamento del requisito.

6. All'articolo 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le parole: « tre anni », ovunque ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: « diciotto mesi »;

b) il secondo comma è abrogato.

7. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle condizioni che giustificano sia l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato, sia l'eventuale temporanea proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

8. Nelle ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si rende necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori assunti con contratto a termine, compresi quelli con qualifica di dirigente, si computano sommando il numero di ore lavorative da essi effettuate nell'anno di calendario immediatamente precedente e dividendo la cifra ottenuta per 1.905 o per il divisore corrispondente al minor numero di ore normali di lavoro svolte, ai sensi della disciplina collettiva applicabile, da un lavoratore a tempo pieno e indeterminato.

9. Le disposizioni del presente articolo costituiscono attuazione della direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato. Il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è abrogato, ad esclusione dell'articolo 1, commi 3 e 4, dell'articolo 4, comma 1, come modificato dalla presente legge, nonché degli articoli 6, 7, 9, 10, commi 1, 4 e 6, e 12. È fatta altresì salva la disposizione dell'articolo 3 del medesimo decreto legislativo n. 368 del 2001, con l'esclusione delle parole: « ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi » prevista al comma 1, lettera *b*).

ART. 3.

(Contribuzione previdenziale).

1. La contribuzione previdenziale dovuta per i lavoratori che prestano la loro collaborazione secondo le modalità di cui al terzo comma dell'articolo 2094 del codice civile, è uniformata, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, a quella già prevista dalle norme vigenti per gli altri lavoratori che prestano la loro opera nell'impresa.

2. Per un periodo di dodici mesi a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, è riconosciuto ai datori di lavoro un credito contributivo, compensabile sul debito contributivo mensile complessivo, pari all'importo forfetario di 200 euro moltiplicato per il numero dei lavoratori che prestano lavoro con le modalità di cui al terzo comma dell'articolo 2094 del codice civile, e successive modificazioni.

ART. 4.

(Collaborazioni occasionali).

1. Ai prestatori di lavoro che svolgono in maniera occasionale e verso una pluralità di committenti la loro attività con autodeterminazione dei tempi e dei modi di lavoro, sono assicurati i diritti sociali fondamentali in materia di tutela della maternità, di trattamento di malattia in caso di infortuni, nonché in materia di trattamento previdenziale, di equo compenso, di diritti sindacali, di divieto di recesso senza giusta causa.

ART. 5.

*(Modifica dell'articolo 2549
del codice civile).*

1. L'articolo 2549 del codice civile è sostituito dal seguente:

« ART. 2549. — *(Nozione di associazione in partecipazione).* — Con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto. Tale apporto in nessun caso può essere costituito da una prestazione di lavoro, di qualsiasi natura. Qualora l'apporto dell'associato si concreti nella prestazione di un'attività lavorativa, in violazione di quanto disposto dal presente articolo, il contratto di associazione in partecipazione è nullo e in sua vece si considera stipulato fra le parti un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ».

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA

€ 0,30



14PDL0073640