

N. 2463

DISEGNO DI LEGGE

**d’iniziativa dei senatori RIPAMONTI, MANCONI, PIERONI,
BORTOLOTTI, DE LUCA Athos, SEMENZATO e CARELLA**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 27 MAGGIO 1997

Norme a tutela e garanzia dei lavoratori

ONOREVOLI SENATORI. - Negli ultimi tempi, mentre si esalta la flessibilità del lavoro che cambia, si assiste ad un preoccupante proliferare di contratti di lavoro, siglati da fantomatiche associazioni industriali e sindacati di comodo che sono stati definiti dei veri e propri «contratti truffa» o «contratti gialli».

Da questi contratti al ribasso è penalizzata anche l'Istituto nazionale della previdenza sociale in quanto deve sopportare un minor gettito previdenziale. La contribuzione viene infatti calcolata sulla base della retribuzione denunciata, indipendentemente dal contratto applicato.

Si derogano e si stravolgono molte garanzie acquisite, normate da leggi e dai contratti effettivamente rappresentativi. Vengono spesso violati i diritti soggettivi dei lavoratori e aggirate le organizzazioni effettivamente rappresentative dei datori di lavoro.

In un periodo, come questo, in cui si intende ridefinire il mercato del lavoro ed i rapporti di lavoro, prevedendo nuove forme di flessibilità, si ritiene indispensabile intervenire in via legislativa per ripristinare, all'interno della contrattazione ai vari livelli, il rispetto di tutte le norme, sancite da leggi e dai contratti e accordi collettivi, che vanno assolutamente garantiti a tutte le lavoratrici ed i lavoratori che prestano la loro opera nel nostro Paese e che siano garanzia per i datori di lavoro di norme chiare e riconosciute.

Negli ultimi anni durante i «tavoli contrattuali» e negli ultimi mesi con i «contratti truffa» si sono verificati moltissimi casi di contrattazione *in peius*, anche se talvolta le norme peggiorative si andavano bilanciando con alcuni elementi migliorativi. Ma ciò non ci esime dall'affermare che questa

pratica non solo non è condivisibile, ma è lesiva dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

I contratti contenenti norme peggiorative sono di difficilissima «impugnazione», proprio perchè in moltissimi casi le norme vigenti lasciano alla contrattazione ampi margini di discrezione, e a volte i lavoratori stessi pur di mantenere un posto di lavoro non si oppongono e quindi accettano contratti che contengono norme peggiorative.

È necessario sostenere sistemi di sicurezza sociale in grado di superare le disuguaglianze sempre più evidenti nel mondo del lavoro.

Molte imprese chiedono di essere liberate dalla loro responsabilità sociale attraverso la riduzione delle tutele e la precarizzazione dei rapporti di lavoro. È invece indispensabile unificare la rete di tutele per i lavoratori forti e per quelli più deboli.

A tutti i tipi di lavoro vanno garantite quelle tutele previste dal nostro ordinamento che rendano il rapporto di lavoro civile e socialmente equo come ad esempio la previdenza, la maternità, la malattia, la sicurezza sul lavoro, la retribuzione, il lavoro dei minori, l'orario settimanale, notturno, straordinario, festivo, ferie, eccetera, e la libertà di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori di poter aderire liberamente ad una organizzazione sindacale.

Con questo disegno di legge si cerca di evidenziare quanto sia importante l'approvazione dei lavoratori di un nuovo contratto od accordo siglato, in quanto se una clausola contrattuale introduce una disciplina meno favorevole ai lavoratori rispetto a quella prevista precedentemente, da leggi o contratti, la clausola non acquista efficacia se non sarà ratificata mediante *referendum* tra i lavoratori interessati.

Si affronta, inoltre, all'articolo 4 il problema che vede coinvolti i «soci lavoratori», in quanto uno dei più gravi ed estesi fenomeni di riduzione dei diritti dei lavoratori si attua attraverso la costituzione di cooperative-lavoro di cui i lavoratori debbono diventare soci per poter lavorare.

In questi casi il trattamento economico e normativo è fissato dal regolamento della cooperativa e quasi sempre si hanno condizioni nettamente peggiori rispetto ai contratti nazionali ed alle norme di legge.

Appare opportuno regolare la materia per evitare che nel mercato del lavoro continuino ad operare strutture che utilizzano a tutti gli effetti lavoratori dipendenti mascherati da soci cooperatori, a cui sono negati i diritti minimi previsti da contratti e leggi determinando forme di concorrenza sleale tra imprese e tra gli stessi lavoratori.

Si ritiene altresì discriminatorio concedere trattamenti economici di maggior favore a lavoratori che svolgono, a parità di lavoro, mansioni analoghe o comunque fungibili (articolo 5).

Inoltre, all'articolo 6 viene introdotta una modifica dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, tesa a stabilire le modalità di reintegrazione dei lavoratori nel

posto di lavoro a seguito di una sentenza del giudice del lavoro.

Si reputa altresì importante segnalare che, con l'articolo 6, si prevede che nelle imprese che occupino più di 500 dipendenti e nei casi particolarmente gravi, il giudice può disporre il pagamento, in favore del prestatore di lavoro, di una cifra corrispondente a sei mensilità della normale retribuzione. Questo in quanto si ritiene che in imprese di tali dimensioni la reintegrazione nel posto di lavoro è comunque facilitata dall'organizzazione interna stessa e conseguentemente il lavoratore potrebbe essere inserito, ad esempio, in un altro reparto o ufficio.

È importante segnalare che il comma 2 del medesimo articolo, che integra l'articolo 2118 del codice civile in merito alla possibilità di revoca delle dimissioni, potrebbe offrire maggiori garanzie ai lavoratori, in particolare a quelle lavoratrici che al momento dell'assunzione si trovano costrette a firmare un modulo di dimissioni in bianco, che sarà poi utilizzato in caso di matrimonio o gravidanza al fine di giungere ad una «dimissione consensuale».

Con l'articolo 7, infine, si prevede la tutela del cosiddetto lavoro atipico.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Diritti indisponibili)

1. I contratti e gli accordi collettivi non possono disporre dei diritti soggettivi dei lavoratori.

2. I contratti e gli accordi collettivi non possono altresì derogare norme di legge, salvo che queste lo consentano espressamente.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, e fatte salve le disposizioni più favorevoli ai lavoratori, le clausole dei contratti e degli accordi collettivi difformi dalle norme di legge inderogabili sono da queste sostituite di diritto.

Art. 2.

(Rapporti tra diversi livelli di contrattazione)

1. I contratti e gli accordi collettivi non possono derogare alle clausole di contratti o di accordi collettivi di diverso livello, salvo che queste ultime lo consentano espressamente e salve, comunque, le clausole più favorevoli ai lavoratori.

2. Nella ipotesi in cui venga negoziato, con riferimento ad uno specifico gruppo o settore dell'unità di lavoro, un diritto di origine contrattuale è necessaria l'approvazione da parte dell'assemblea dei lavoratori occupati in quella unità.

3. Il nuovo contratto o accordo collettivo può essere rifiutato da singoli settori di lavoratori mediante *referendum* di separazione e nei confronti dei settori che hanno rifiutato il nuovo contratto o accordo collettivo continua ad applicarsi il contratto o l'accordo collettivo precedente.

4. Agli effetti dei commi 2 e 3 per singolo settore di lavoratori si intende un insieme di addetti che presenti caratteristiche omogenee in relazione all'oggetto, al luogo o al tempo della prestazione lavorativa.

Art. 3.

(Clausole meno favorevoli)

1. Per accertare se la clausola collettiva della norma legislativa o di altra norma collettiva è meno favorevole ai lavoratori occorre fare riferimento alla disciplina complessivamente disposta per il medesimo istituto.

2. La clausola contrattuale che introduce una disciplina meno favorevole ai lavoratori rispetto a quella prevista dalla legge non acquista efficacia se non viene ratificata mediante *referendum* tra i lavoratori interessati con voto favorevole della maggioranza dei votanti.

Art. 4.

(Tutela dei lavoratori soci cooperatori)

1. Ai lavoratori soci-cooperatori sono assicurati i trattamenti minimi previsti dalla legge e dai contratti nazionali di lavoro e le agibilità e tutele sindacali di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. Ai soci cooperatori è assicurato altresì il rimborso della quota associativa versata ed il mantenimento del rapporto di lavoro come dipendente qualora decidano di dimettersi da socio.

Art. 5.

(Trattamenti economici discriminatori)

1. Tutti i lavoratori hanno pari diritti e le stesse retribuzioni e lo stesso inquadramento, a parità di lavoro.

2. È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio, secondo quanto previsto dall'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

3. È altresì vietata, a prescindere dalle differenze determinate da anzianità di servizio, la concessione di retribuzioni differenziate tra lavoratori che svolgono, a parità di lavoro, mansioni analoghe o comunque fungibili.

4. Nelle ipotesi previste dai commi 1 e 2 il pretore, su domanda del lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione, può condannare il datore di lavoro ad adeguare con effetto retroattivo l'inquadramento e la retribuzione del dipendente discriminato al livello di quei dipendenti che svolgono le stesse mansioni.

Art. 6.

(Reintegrazione nel posto di lavoro e recessione per giusta causa)

1. All'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, sono aggiunti, infine, i seguenti commi:

«Il giudice del lavoro stabilisce nella sentenza o nel provvedimento con i quali ordina la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro le modalità di esecuzione della stessa. L'inottemperanza è punita con la pena di cui all'articolo 650 del codice penale e la condanna alla pena detentiva comporta l'applicazione della pena accessoria di cui all'articolo 35-bis del codice penale.

Al prestatore di lavoro che recede per giusta causa dal contratto di lavoro a tempo indeterminato compete l'indennità sostitutiva del preavviso, oltre ad una ulteriore indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Tale indennità può essere ridotta sino alla metà dal giudice per comprovata lievità dell'inadempimento di particolare gravità.

Nelle imprese che occupino più di cinquecento dipendenti e nei casi particolarmente gravi il giudice può anche disporre, in aggiunta all'indennità di cui al comma precedente, il pagamento in favore del prestatore di lavoro, di una somma corrispondente a sei mensilità della normale retribuzione mensile».

2. All'articolo 2118 del codice civile sono aggiunti i seguenti commi:

«Le dimissioni del prestatore di lavoro possono essere revocate con effetto retroattivo con la perdita del trattamento economico dal giorno delle dimissioni sino a quello della revoca delle stesse.

La revoca delle dimissioni, che determina la ricostruzione immediata del rapporto, deve essere comunicata al datore di lavoro mediante lettera raccomandata consegnata all'ufficio postale entro quindici giorni dal giorno delle dimissioni».

Art. 7.

(Tutela del lavoro atipico)

1. Le norme di cui all'articolo 18 e al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, si applicano a tutti i rapporti di lavoro che siano connotati da un carattere coordinato e continuativo ed integrati nell'organizzazione del datore di lavoro per la realizzazione dei fini da questi perseguiti.

2. Le norme richiamate dal comma 1 si applicano altresì a tutte le prestazioni caratterizzate dall'eterodirezione e dall'eterorganizzazione.

