

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2817

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

GRANDI, CENTO, ALFONSO GIANNI, RIZZO, BOATO, BANDOLI, BELLILLO, BELLINI, BUFFO, BULGARELLI, CALZOLAIO, CAMO, CARBONI, CIMA, CRUCIANELLI, DAMERI, TITTI DE SIMONE, DEIANA, FOLENA, FUMAGALLI, GRILLINI, MASCIA, PINOTTI, PISA, PISAPIA, PISTONE, RUSSO SPENA, SASSO, SCIACCA, SGOBIO, SINISCALCHI, SODA, TIDEI, VENDOLA, ZANELLA, ZANOTTI

Disposizioni per garantire la tutela dei diritti dei lavoratori

Presentata il 4 giugno 2002

ONOREVOLI COLLEGHI! — 1. 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 quasi tutte, le garanzie « storiche » del diritto al lavoro. In effetti il lavoratore « parasubordinato » non fruisce 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 ed 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 coordinativi 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 ed 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, ed il prevalere, ormai, del lavoro intellettuale, con relativo inevitabile incremento della « discrezionalità tecnica » del lavoratore, ha 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, conformazione o controllo del datore di lavoro intesi in senso pregnante, ma solo che tale soggezione vive, sempre più spesso, allo stato solo 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, ed anche modificarli 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 ed 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 — ad 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 un'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.

2. 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 dipendenze 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, ed 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 la applicazione delle tutele fondamentali che la Costituzione repubblicana garantisce alla persona umana in quanto tale: la libertà personale di opinione, di associazione, la sicurezza ed 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, ed il fatto che essa sia fondamentalmente 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 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 scorta di direttive datoriali riguardanti l'intrinseco della prestazione, di assidui controlli, e del potere datoriale di plasmarlo o 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 ed 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 vogliano recedere (ed 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, 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 eterodi-

rezione, 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 riconnesse — 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 ed illustrazione delle singole norme di cui si propone l'abolizione.

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 au-

tonoma 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.

3. L'articolo 1 del progetto di legge realizza, attraverso la sostituzione del testo attuale 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 nelle cinque disposizioni previste nell'articolo 1 (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 ordina-

rio-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 ed ai controlli del datore di lavoro e dei suoi rappresentanti, e che può da essi esser « 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 lavoratori », legge n. 300 del 1970.

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 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 presti lavoro eterodiretto, bensì nel fatto che presti 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, od 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 ed 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 ed 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 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, ed 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 di questo progetto 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 « svi-

luppo 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 ed 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 loro partecipazione come elettori e come candidati alle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie, di possibilità di fruizione di distacchi sindacali, eccetera.

Infine l'articolo 1 del progetto di legge 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 ».

4. Dopo quanto sin qui esposto, è agevole comprendere il senso e la portata dell'articolo 2 di questa 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 2 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 2 si riconferma che trovano invece l'applicazione tutte le altre normative di garanzia (libertà, sicurezza, stabilità) che invece vanno correlate al contratto di lavoro alle dipen-

denze di altri in quanto tale, alla personalità e alla continuità della prestazione ed 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.

In questa proposta di legge si procede « per sottrazione »: non si applica al lavoro autodeterminato a seguito del patto di cui all'articolo 2094-ter solo ciò che è espressamente escluso: il vantaggio è del tutto evidente, e di primaria importanza rispetto ad altre impostazioni. Infine, l'articolo 2 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.

5. L'articolo 3 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 contri-

buto 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 quella di sicurezza, stabilità e carriera professionale del lavoratore, sono salvaguardate.

Per il caso, invece, di esigenza straordinaria, l'articolo 3 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, ed 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 per esigenze aziendali straordinarie, è introdotta la specifica garanzia del diritto ad un *répéchage*, 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 ed 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 ed al suo centro, il deliberato sottodimensionamento 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 « sott'organico », 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 3, 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.

6. 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 domani « 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 ed 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 ed 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 nei primi quattro articoli 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 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 quel-

l'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 dal 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 necessari partecipazione attiva nella prestazione e capacità di superare la mera ripetitività. Del resto i dati più recenti per quanto riguarda i contratti di collaborazione 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 nei primi quattro articoli di questa proposta di legge e avranno bisogno di modalità di transizione proprie per la loro condizione verso le condizioni previste da questa 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 ed 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 5 a 9 definiscono, di conseguenza, le norme per i contratti definiti nell'articolo 1 come derogatori. Gli articoli da 5 a 9 costituiscono la necessaria transizione verso un assetto più consono ed 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.

Gli articoli 5 e 6 prevedono soluzioni in materia previdenziale. Si sottolinea in particolare il diritto alla ricongiunzione in un unico profilo pensionistico di tutti i periodi di lavoro prestati e il diritto ad un percorso graduale di miglioramento delle condizioni previdenziali, fino all'unificazione.

L'articolo 7 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 8 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 9 prevede che gli strumenti per l'impiego e il reimpiego siano prioritariamente rivolti ai lavoratori oggetto della legge.

**DISTRIBUZIONE PER SESSO E PER FASCE DI ETÀ
DEI SOGGETTI LAVORATORI PARASUBORDINATI ATTIVI**

	Anno di nascita	UOMINI			DONNE			TOTALE			TOTALE
		Prof.	Collab.	Prof. e coll.	Prof.	Collab.	Prof. e coll.	Prof.	Collab.	Prof. e coll.	
Nazionale	fino al 1939	8.504	106.785	2.750	1.346	32.171	511	9.850	138.956	3.261	152.067
Nazionale	fino al 1949	20.362	188.815	6.495	5.422	94.474	2.200	25.784	283.289	8.695	317.768
Nazionale	fino al 1959	28.923	205.606	8.816	10.936	152.052	4.072	39.859	357.658	12.888	410.405
Nazionale	fino al 1969	37.360	267.181	14.408	21.722	276.986	10.036	59.082	544.167	24.714	627.963
Nazionale	fino al 1970	20.040	221.735	7.693	14.410	338.034	7.781	34.450	559.769	15.474	609.693
Tot. Naz.		115.189	990.122	40.162	53.836	893.717	24.870	169.025	1.883.839	65.032	2.117.896

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(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 legislativamente, 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 ed 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 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 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 automaticamente in capo al prestatore di lavoro il riconoscimento dei diritti connessi alla qualifica 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. 2.

(*Norme applicabili*).

1. Ove sia stato stipulato il patto di cui all'articolo 2094-ter del codice civile, 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 codice civile, e 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 salubrità del lavoro, la tutela economica in caso di impossibilità temporanea della prestazione, la stabilità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed 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, pari ad un tredicesimo quando si tratti di compenso annuo, e a valori proporzionali e corrispondenti in caso di diversa base di calcolo.

ART. 3.

*(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 ed 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, 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 rapporto di lavoro, con i contenuti e gli obblighi di cui all'articolo 2094-bis del codice civile, 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 indeter-

minato quando il prestatore di lavoro abbia 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. 4.

(Ambito di applicazione).

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. 5.

*(Regime previdenziale
per i contratti derogatori).*

1. Quando non sono già iscritti ad altre gestioni pensionistiche INPS tutti coloro che svolgono le prestazioni di cui all'articolo 2094-ter del codice civile, sono iscritti alla gestione speciale di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e all'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, anche per quanto riguarda la tutela relativa alla maternità, definita nei termini di cui al comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388. Alla gestione, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono iscritti anche gli incaricati alla vendita a domicilio, di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, qualora il reddito annuo derivante da tale attività sia superiore all'importo, nel medesimo anno, dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335. I lavo-

ratori già iscritti ad altre gestioni previdenziali restano iscritti in queste con le stesse condizioni previste inizialmente, anche nel caso di stipula di patti derogatori ai sensi dell'articolo 2094-ter del codice civile di qualunque durata.

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, provvede, con regolamento da adottare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, alla variazione delle aliquote e delle tariffe di cui all'articolo 2, commi 151, 152 e 153, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, per il raggiungimento delle condizioni previdenziali complessive previste per la gestione artigiani dell'INPS sia per la contribuzione che per il rendimento a decorrere dal 1° gennaio 2003.

3. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, a decorrere dal 1° gennaio 2004, provvede con uno o più regolamenti all'adeguamento graduale delle condizioni previdenziali complessive dei lavoratori di cui all'articolo 2094-ter del codice civile a quelle del fondo generale lavoratori dipendenti dell'INPS, fino a completa equiparazione. Ogni anno la legge finanziaria indica le risorse disponibili per attuare tale obiettivo.

4. Ai lavoratori di cui all'articolo 2094-ter del codice civile, si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, di disciplina delle forme pensionistiche complementari.

ART. 6.

(Ricongiunzione di periodi contributivi).

1. Per coloro che svolgono le prestazioni lavorative di cui all'articolo 2094-ter del codice civile, è riconosciuta la ricongiunzione ai fini pensionistici di tutti i periodi contributivi ai sensi delle leggi in vigore e in particolare delle leggi 7 dicembre 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. 7.

(Norme per i patti derogatori).

1. I contratti o gli accordi collettivi di cui all'articolo 2094-*quinquies* del codice civile, possono istituire un contributo a carico dei committenti in percentuale al corrispettivo corrisposto ai lavoratori di cui all'articolo 2094-*ter* del medesimo codice, per il finanziamento di interventi a favore dei predetti lavoratori tesi, in particolare, a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale 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*. I contributi sulla base di accordi o 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, d'intesa con il Ministro dell'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. 8.

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

1. Su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, d'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. I regolamenti sono emanati secondo i seguenti principi e criteri direttivi:

a) la disciplina dovrà essere coerente con le disposizioni della normativa in materia di lavoratori dipendenti in vigore alla data di entrata in vigore del regolamento;

b) prevedere che il datore di lavoro sia tenuto all'anticipo del trattamento di malattia ai lavoratori interessati, salvo rivalsa sui versamenti all'INPS 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 1988, n. 400, volti a concedere dal 1° gennaio 2003 ai lavoratori di cui all'articolo 2094-ter del codice civile, 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 all'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 nell'articolo 4, 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) viene 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 all'articolo 2094-ter del codice civile, entro il limite massimo di spesa per lo Stato di 20 milioni di euro per anno.

3. Agli oneri derivanti dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo, nel limite massimo di 60 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2003, 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. 9.

(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, costituiscono, ove necessario, nei sei mesi successivi alla data di entrata in vigore della presente 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.

€ 0,52



14PDL0031880