

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

N. 869

DISEGNO DI LEGGE

**d’iniziativa dei senatori MONTAGNINO, BATTAFARANO, PILONI,
DATO, VIVIANI, GRUOSSO e DI SIENA**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 21 NOVEMBRE 2001

Norme di tutela dei lavori «atipici»

INDICE

Relazione	<i>Pag.</i>	3
Disegno di legge	»	6

ONOREVOLI SENATORI. - Le continue trasformazioni nel mercato del lavoro, le nuove tecnologie e le nuove professionalità, hanno determinato realtà inedite ed in rapida evoluzione, che superano la tradizionale bipartizione lavoro subordinato-lavoro autonomo. Questi «nuovi» lavori, genericamente ed in qualche modo impropriamente denominati «atipici», rappresentano il vero e grande fenomeno innovativo del mondo del lavoro.

Talora questi rapporti sono imposti dalla stessa natura della prestazione richiesta; altre volte, essi hanno un'origine volontaria, nel senso che alcuni prestatori di queste attività le cercano proprio perchè non aspirano a lavori stabili, continuativi e sottoposti a particolari e penetranti regimi; in altri casi invece, concorrono fattori diversi, fra i quali l'interesse e la convenienza dell'impresa, e la novità dello schema che esula dalla tipologia tradizionale. Un'elencazione casistica sarebbe impossibile, anche perchè di volta in volta le singole fattispecie possono adattarsi a schemi diversi, non esclusi quelli tradizionali, a seconda di come il rapporto si instaura nel concreto, indipendentemente dalla sua qualificazione formale. Occorre però prendere atto del fatto che ormai queste ipotesi sono molto diffuse (stime approssimative ma attendibili valutano intorno ai due milioni il numero dei lavoratori interessati) e talora prevalgono numericamente e quantitativamente rispetto alla tipologia classica e sono destinate ad una espansione sempre maggiore.

E dunque, non solo il fenomeno va conosciuto, ma occorre, prima ancora di tentare di «incasellarlo» formalmente, evitare che si risolva in una forma diffusa di precariato, nel quale, al prestatore, non competono nè diritti nè garanzie. Il problema riguarda, in genere,

soprattutto i giovani, che sono i più interessati da questo segmento del mercato del lavoro; ma anche le donne, sia quelle che cercano una prima occupazione, sia quelle che tentano di rientrare nel mercato del lavoro dopo esserne state escluse o dopo aver svolto lavoro casalingo. In realtà, l'unico dato realmente unificante di tutte queste complesse tipologie di «lavori» è la pressochè assoluta mancanza di tutela.

È pertanto necessaria, e non più rinviabile, una disciplina rispettosa della loro peculiarità, in grado di affrontare il problema della tutela e delle modalità contrattuali, oggi assolutamente assenti.

Il disegno di legge interviene in modo organico a disciplinare questo settore, con il fine di introdurre una serie di garanzie fondamentali per un segmento rilevante del mercato del lavoro caratterizzato da forte flessibilità, senza, d'altra parte, determinare oneri eccessivi a carico degli imprenditori. In prospettiva, si pone il problema di pervenire a una più puntuale individuazione del lavoro coordinato e continuativo, e definirne le linee evolutive, anche per fare emergere i rapporti di lavoro subordinato che sono celati dietro l'apparenza delle collaborazioni a carattere continuativo, con finalità di evasione contributiva e fiscale che lavoratori spesso facilmente ricattabili sono costretti a subire.

I diritti di cittadinanza che vengono sanciti nel disegno di legge costituiscono quindi elementi indefettibili per uno Stato di diritto che, a fronte di un processo di frantumazione, flessibilizzazione e precarizzazione del mercato del lavoro, non intenda rinunciare a definire un quadro certo di garanzie per tutti i lavoratori, senza penalizzare le aziende che ricorrono al lavoro coordinato e continuativo per esigenze produttive reali

e non per fini elusivi degli obblighi fiscali e contributivi.

Nella XIII legislatura, il senatore Smuraglia aveva presentato il disegno di legge n. 2049. Il presente disegno di legge ripropone, in applicazione dell'articolo 81 del regolamento del Senato, quel disegno di legge nell'identico testo approvato dal Senato nella XIII legislatura (vedi atto Camera n. 5651), avvalendosi dei contributi, apporti e suggerimenti di studiosi, operatori, e quanti stanno sperimentando sul campo i nuovi lavori.

Il testo, equilibrato ed innovativo, risponde all'esigenza di tutele ineludibili in qualunque rapporto di lavoro con l'assenza di vincoli eccessivi, per non comprimere lo sviluppo di un modello che è certamente strumento per l'espansione occupazionale.

Il testo del disegno di legge evita opportunamente una puntuale definizione dei nuovi lavori: all'articolo 1 delimita, invece, in modo chiaro ed inequivocabile - demandando alla contrattazione collettiva ulteriori specificazioni - il campo di applicazione della nuova normativa al lavoro non occasionale, svolto senza vincolo di subordinazione e in modo personale, coordinato con l'attività del committente. Ai nuovi lavori si applicano, per espresso richiamo contenuto nell'articolo 1, le disposizioni dello Statuto dei lavoratori riguardanti la libertà e la dignità del lavoratore, la legge 9 dicembre 1977, n. 903, sulla parità tra uomini e donne nel lavoro, e la legge 10 aprile 1991, n. 125, sulla realizzazione di pari opportunità tra i sessi, nonchè la legislazione vigente in materia di igiene e sicurezza del lavoro.

L'articolo 3 disciplina il contenuto del contratto, ne prescrive la forma scritta, con l'indicazione della durata, dei criteri di determinazione del corrispettivo e dei tempi di pagamento del corrispettivo, della facoltà del prestatore di lavoro di farsi sostituire o di lavorare in coppia, con un rapporto comunque unico con l'azienda. Il contratto deve anche prevedere i motivi che ne giustifichino la cessazione anticipata. Da segna-

lare, infine, il rinvio alla contrattazione collettiva nazionale per l'eventuale previsione di penalità nel caso di recesso, ad opera di una delle parti, senza giustificate ragioni.

Della cessazione del rapporto si occupa invece l'articolo 4 che demanda ai contratti o accordi collettivi nazionali la possibilità di prevedere, in relazione alla cessazione dei rapporti, l'eventuale diritto del prestatario del lavoro ad un'indennità di fine rapporto e il diritto di preferenza nel caso in cui il committente intenda procedere alla stipulazione di un nuovo contratto avente caratteristiche analoghe al precedente.

Il regime fiscale applicabile ai rapporti di lavoro oggetto del disegno di legge è indicato, all'articolo 5, nel trattamento previsto per i redditi di lavoro autonomo, mentre l'articolo 6 regola il regime previdenziale e la tutela relativa alla maternità. Dei diritti sindacali e del loro riconoscimento si occupa l'articolo 9, mentre gli articoli 10 e 11 recano una specifica disciplina in materia di sanzioni che tendono a scoraggiare i rapporti di lavoro subordinati «mascherati».

L'articolo 12 attribuisce benefici ed incentivi al committente che decida spontaneamente di far rientrare i rapporti di lavoro, qualificati formalmente come appartenenti alla tipologia indicata all'articolo 1, nello schema di cui all'articolo 2094 del codice civile.

Le innovazioni più rilevanti sono contenute agli articoli 2 (diritti di informazione e formazione), 8 (costituzione di un fondo, gestito da un comitato amministratore, per gli 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), 14 (delega al Governo ad emanare norme di coordinamento in attuazione della direttiva comunitaria 91/533/CEE e di adeguamento, alle particolari caratteristiche dei lavoratori di cui all'articolo 1, dei sistemi di formazione previsti dalle leggi vigenti) e all'articolo 17 (certificazione dei rapporti). Si tratta

di norme estremamente opportune ed innovative. In particolare, all'articolo 2, comma 3, per il finanziamento di iniziative di formazione professionale e formazione in materia di salute e sicurezza di lavoro è demandata alle parti sociali la possibilità, attraverso la contrattazione collettiva nazionale, di prevedere contributi a carico dei committenti, che affluiranno, con apposita evidenza contabile, nel fondo che verrà definito dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, nell'ambito del complessivo riordino della formazione professionale. Il Governo, inoltre, potrà prevedere agevolazioni fiscali per le attività formative svolte dai committenti e documentate. All'articolo 8, l'istituzione di un comitato amministratore per la gestione del fondo previdenziale, nel quale sono rappresentati gli iscritti al fondo stesso, consentirà indubbiamente di realizzare un significativo momento di aggregazione per tali soggetti. Relativamente alla certificazione dei

rapporti (articolo 17), che ha l'obiettivo di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione del rapporto di lavoro, il Governo è delegato ad emanare la specifica normativa. La certificazione non ha comunque, valore probatorio: essa rappresenta soltanto elemento di valutazione e dev'essere coerente con le mansioni svolte in concreto e con le modalità effettive della prestazione.

Questi sono i contenuti di un disegno di legge che risponde all'esigenza di regolamentazione e di tutela di rapporti di lavoro sempre più diffusi, ancorchè fortemente flessibili e precari, che esclude ipotesi rigide e gravose nei confronti dei datori di lavoro, che tende ad eliminare irregolarità dannose tanto ai lavoratori quanto alle aziende sane e che, infine, introduce poche ma chiare regole che rispettano visibilmente anche il ruolo e l'autonomia contrattuale delle parti sociali.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Ambito di applicazione)

1. Ai rapporti di collaborazione, di carattere non occasionale, coordinati con l'attività del committente, svolti senza vincolo di subordinazione, in modo personale e senza impiego di mezzi organizzati e a fronte di un corrispettivo, si applicano le seguenti disposizioni:

a) gli articoli 1, 5, 8, 14 e 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

b) la legge 9 dicembre 1977, n. 903, e la legge 10 aprile 1991, n. 125;

c) le disposizioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro previste dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, nonché dalla direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991, in quanto compatibili con le modalità della prestazione lavorativa.

2. L'eventuale ulteriore individuazione e definizione delle modalità di espletamento delle prestazioni di cui al comma 1 è demandata ai contratti o accordi collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

3. Per i rapporti di cui al comma 1, non può essere imposto o comunque previsto alcun tipo di orario di lavoro, salvo i casi in cui la specificità della prestazione richieda l'indicazione di una determinata fascia oraria. In caso di particolari esigenze del committente può essere concordata la fissazione di un termine per l'esecuzione di una parte specifica della prestazione pattuita.

4. I contratti o accordi collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere l'estensione, in tutto o in parte, delle disposizioni della presente legge anche a rapporti di durata inferiore a quella minima prevista dall'articolo 3, comma 1, lettera e), che non abbiano carattere di mera occasionalità.

Art. 2.

(Diritti di informazione e formazione)

1. Il prestatore di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, ha diritto di ricevere le informazioni previste nei contratti collettivi di lavoro a favore dei lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, nonchè le informazioni relative alla tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

2. Il committente, imprenditore pubblico o privato, è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire a tutti i lavoratori, quale ne sia la natura del rapporto di lavoro, pari condizioni nell'accesso all'informazione attinente all'attività lavorativa.

3. Per il finanziamento di iniziative di formazione professionale e di informazione in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, i contratti o accordi collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere un contributo a carico dei committenti in percentuale al compenso corrisposto ai lavoratori di cui all'articolo 1. I contributi affluiranno, con apposita evidenza contabile, nel Fondo che verrà definito con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel-

l'ambito del complessivo riordino della formazione, dell'aggiornamento e della riqualificazione professionale.

4. Con apposito provvedimento, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo potrà prevedere agevolazioni fiscali per le attività formative svolte dai committenti e documentate. Agli oneri relativi, nel limite massimo di lire 5 miliardi annue e a partire dal 1999, 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. 3.

(Contenuto dei contratti)

1. I contratti di cui all'articolo 1, comma 1, devono essere stipulati in forma scritta e devono indicare:

- a) l'oggetto della prestazione;
- b) l'entità del corrispettivo, che in ogni caso deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro, e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva del settore o della categoria affine, ovvero, in mancanza, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo;
- c) i tempi di pagamento del corrispettivo e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) l'eventuale facoltà del prestatore di lavoro, previa accettazione del committente, di farsi sostituire temporaneamente da persona resa nota al committente stesso o di lavorare in coppia, dando luogo, in entrambi i casi, ad un unico rapporto con responsabilità solidale di ciascuno dei prestatori per l'esecuzione dell'intera opera o servizio;
- e) la durata del contratto, che in ogni caso non può essere inferiore a tre mesi, salvo che per rapporti destinati per loro par-

ticolare natura a concludersi in un periodo di tempo inferiore;

f) l'indicazione dei motivi che possono giustificare la cessazione anticipata del rapporto, ove non ancora individuati dalla contrattazione collettiva nazionale;

g) il rinvio ai contratti o accordi collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per la definizione di modalità, forme e termini di legittima sospensione del rapporto, in caso di malattia o infortunio, nonchè l'eventuale previsione di penalità di natura amministrativa e civile nel caso di recesso ad opera di una delle parti, senza giustificate ragioni, prima del termine convenuto o successivamente prorogato.

Art. 4.

(Cessazione del rapporto)

1. I contratti o accordi collettivi nazionali stipulati dalle rappresentanze dei datori di lavoro e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono prevedere, in relazione alla cessazione dei rapporti di cui all'articolo 1:

a) il diritto del prestatore di lavoro ad una indennità di fine rapporto;

b) il diritto di preferenza del prestatore di lavoro, rispetto ad altri aspiranti, nei casi in cui il committente intenda procedere alla stipulazione di un contratto di tipo analogo e per lo stesso tipo di prestazione, qualora lo stesso prestatore di lavoro non abbia subito fondate contestazioni circa la prestazione effettuata e non sia stata anticipata, per ragioni giustificate ed obiettive, la cessazione del rapporto di lavoro rispetto alla sua durata contrattualmente prevista.

Art. 5.

(Regime fiscale)

1. Il regime fiscale applicabile ai rapporti di cui all'articolo 1 è quello previsto dalla lettera *a*) del comma 2 dell'articolo 49 del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Art. 6.

(Previdenza)

1. Tutti coloro che svolgono le prestazioni di cui all'articolo 1 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, anche per quanto riguarda la tutela relativa alla maternità, definita nei termini di cui al decreto ministeriale 27 maggio 1998, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 171 del 24 luglio 1998. Alla stessa gestione, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono iscritti gli incaricati alla vendita a domicilio, di cui all'articolo 36 della legge 11 giugno 1971, n. 426, soltanto 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. Ai fini della copertura dell'onere derivante dal precedente periodo, il Ministro delle finanze, con propri decreti, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede, almeno ogni due anni, alla variazione delle aliquote e delle tariffe di cui all'articolo 2, commi 151, 152 e 153, della legge 23 dicembre 1996, n. 662.

Art. 7.

(Ricongiunzione di periodi contributivi e tutela in caso di malattia ed infortunio)

1. Il Governo è delegato ad emanare, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi volti ad assicurare, per coloro che svolgono le prestazioni lavorative di cui all'articolo 1, la ricongiunzione di tutti i periodi contributivi e un'adeguata copertura, nei casi di legittima sospensione del rapporto, per i trattamenti per malattia ed infortunio.

2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono emanati secondo i seguenti criteri e princìpi direttivi:

a) attuare gradualmente, nell'ambito di un processo di omogeneizzazione dei diversi regimi previdenziali, la possibilità di ricongiunzione di posizioni assicurative frazionate o realizzate con enti differenti secondo le modalità previste dall'attuale disciplina per i soggetti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria;

b) nel disciplinare l'estensione della tutela in caso di malattia ed infortunio, utilizzare come parametro di riferimento quanto stabilito in materia per il lavoro dipendente.

3. Agli oneri derivanti dall'attuazione dei commi 1 e 2, si provvede mediante corrispondente adeguamento del contributo alla gestione speciale di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, come modificato dall'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, determinato con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.

Art. 8.

(Comitato amministratore del Fondo)

1. Per la gestione speciale di cui all'articolo 6, è costituito un Fondo gestito da un comitato amministratore, composto di tredici membri, di cui due designati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, cinque designati dalle associazioni datoriali e del lavoro autonomo in rappresentanza dell'industria, della piccola impresa, artigianato, commercio, agricoltura e sei eletti dagli iscritti al Fondo. Il comitato amministratore opera avvalendosi delle strutture e di personale dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS). I componenti del comitato amministratore durano in carica quattro anni.

2. Il presidente del comitato amministratore è eletto tra i componenti eletti dagli iscritti al Fondo.

3. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale emana il regolamento attuativo del presente articolo e provvede quindi alla convocazione delle elezioni, informando tempestivamente gli iscritti della scadenza elettorale e del relativo regolamento elettorale, nonchè istituendo i seggi presso le sedi INPS.

4. Ai componenti del comitato amministratore è corrisposto un gettone di presenza nei limiti finanziari complessivi annui di cui al comma 5.

5. All'onere derivante dall'applicazione del presente articolo, valutato in lire 50 milioni per ciascuno degli anni 1999 e 2000 e a regime, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1999-2001, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente «Fondo speciale» dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, parzialmente utilizzando l'accantonamento

relativo al Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

6. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 9.

(Diritti sindacali)

1. Competono ai prestatori di lavoro di cui all'articolo 1:

a) il diritto di organizzarsi in associazioni di categoria o di settore o di ramo di attività;

b) il diritto di aderire ad organizzazioni sindacali di settore o di categoria, nonchè ogni altro diritto sindacale compatibile con la particolare struttura del rapporto;

c) il diritto di aderire ad organizzazioni o associazioni anche intercategoriale, conferendo ad esse specifici poteri di rappresentanza;

d) il diritto di partecipare alle assemblee indette dalle rappresentanze sindacali aziendali, all'interno delle unità produttive delle aziende.

2. Ulteriori forme di rappresentanza e di esercizio delle attività sindacali potranno essere individuate in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Art. 10.

(Sanzioni)

1. Il controllo sull'osservanza delle norme della presente legge compete al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che lo esercita attraverso l'organo competente per territorio. L'inosservanza delle disposizioni di cui all'articolo 3 comporta soltanto una sanzione pecuniaria di importo non inferiore, nel minimo, alla totalità dei compensi dovuti

fino al momento dell'accertamento e, nel massimo, al doppio di tale importo, fermo comunque restando il limite massimo di cui all'articolo 10 della legge 24 novembre 1981, n. 689. L'organo competente ad emanare l'ordinanza-ingiunzione di cui all'articolo 18 della citata legge n. 689 del 1981 è la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

Art. 11.

(Conversione del rapporto)

1. Qualora venga accertato dagli organi competenti con provvedimento esecutivo che il rapporto costituito ai sensi dell'articolo 1 è in realtà di lavoro subordinato, esso si converte automaticamente in rapporto a tempo indeterminato, con tutti gli effetti conseguenti. Si applica, inoltre, la sanzione prevista dall'articolo 10.

2. Le organizzazioni non lucrative di utilità sociale, che abbiano provveduto, alla data di entrata in vigore della presente legge, alla trasformazione dei rapporti di lavoro di cui al comma 1, sono esonerate dal pagamento dei contributi e degli oneri accessori derivanti da accertamenti effettuati dall'INPS successivamente a tale trasformazione e conseguenti al mancato riconoscimento, da parte del predetto Istituto, dell'appartenenza dei rapporti di lavoro alla tipologia di cui alla presente legge. Gli eventuali procedimenti amministrativi ed i giudizi ancora pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge sono dichiarati estinti, con integrale compensazione delle spese. Alle minori entrate derivanti dal presente comma, quantificate in lire 35 miliardi per il 1999, si fa fronte mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1999-2001, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente «Fondo speciale» dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della

programmazione economica per il 1999, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo alla Presidenza del Consiglio dei ministri.

3. È fatto divieto al committente di trasformare contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in essere presso unità produttive del medesimo, in contratti di cui all'articolo 1, qualora non ricorrano documentate esigenze di ristrutturazione aziendale.

Art. 12.

(Conversione volontaria del rapporto)

1. Qualora il committente, che ha in atto rapporti qualificati formalmente come appartenenti alla tipologia di cui alla presente legge, decida, previo consenso del lavoratore, di farli rientrare nello schema di cui all'articolo 2094 del codice civile, il rapporto godrà dei benefici, sgravi o incentivi eventualmente riservati alle nuove assunzioni.

Art. 13

(Competenza per le controversie)

1. Le controversie relative ai contratti di cui all'articolo 1 rientrano nella competenza funzionale del pretore del lavoro; per il procedimento, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile.

Art. 14.

(Coordinamento con la normativa comunitaria)

1. Il Governo è delegato ad emanare, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, norme di coordinamento, per quanto riguarda i prestatori di lavoro di cui all'articolo 1 della presente

legge, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, in attuazione della direttiva comunitaria 91/533/CEE, recante obblighi di informazione sulle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro, per le parti compatibili con la struttura dei rapporti di cui al predetto articolo.

2. Il Governo è altresì delegato ad emanare un decreto legislativo, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, che adegui alle particolari caratteristiche dei lavoratori di cui all'articolo 1 i sistemi di formazione previsti dalle leggi vigenti, nell'ambito degli stanziamenti previsti dalle singole norme e senza oneri aggiuntivi per il bilancio dello Stato.

3. Gli schemi dei decreti legislativi sono sottoposti alle Commissioni parlamentari competenti, che esprimono il parere entro trenta giorni. Trascorso detto termine, il decreto o i decreti potranno comunque essere emanati.

4. Criteri fondamentali per la delega sono i seguenti: pieno rispetto della normativa vigente, interna e comunitaria; considerazione della peculiarità dei rapporti in questione, con l'obiettivo di ottenere il maggiore risultato per la tutela della salute, per il riconoscimento dei diritti di informazione, per la formazione permanente e continua, senza aggravii per le imprese. In particolare, all'interno del sistema formativo devono individuarsi modalità tali da consentire la migliore qualificazione professionale dei lavoratori di cui all'articolo 1.

Art. 15.

(Privilegi)

1. All'articolo 2751-*bis*, primo comma, del codice civile, dopo il numero 5-*bis*, è aggiunto il seguente:

«5-*ter*) i compensi dovuti ai prestatori di attività lavorative con carattere di continuità,

non riconducibili alla tipologia del rapporto di lavoro subordinato».

Art. 16.

(Verifica dell'efficacia della legge)

1. Trascorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale riferisce, entro novanta giorni, alle competenti Commissioni parlamentari del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati sull'attuazione della legge stessa, sulla sua concreta efficacia e sugli effetti prodotti, sulla base dei dati e delle informazioni preventivamente acquisiti dagli organi di vigilanza.

Art. 17.

(Certificazione dei rapporti)

1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, il Governo è delegato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disposizioni in materia di certificazione volontaria del relativo contratto stipulato tra le parti, ispirate ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) individuazione dell'organo preposto alla certificazione nell'organismo bilaterale di settore istituito dai contratti o accordi collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero, in caso di sua mancata costituzione, nella Direzione provinciale del lavoro, con previsione della presenza paritetica delle predette organizzazioni sindacali;

b) definizione delle modalità di organizzazione delle sedi di certificazione e di tenuta della relativa documentazione;

c) indicazione del contenuto della certificazione, da riferire alla descrizione dei dati di fatto risultanti dal contratto scritto di cui all'articolo 3 e dalle dichiarazioni dei contraenti anche in relazione alle tipologie contrattuali ed alle modalità di svolgimento della prestazione, in rapporto a quanto eventualmente definito dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 1, comma 2;

d) in caso di controversia sulla effettiva corrispondenza delle mansioni in concreto svolte e delle modalità effettive della prestazione rispetto a quanto risultante dalla documentazione, ovvero sulla qualificazione del contratto, valutazione da parte dell'autorità giudiziaria competente anche del comportamento tenuto dalle parti in sede di certificazione;

e) verifica dell'attuazione delle disposizioni, dopo dodici mesi dalla data della loro entrata in vigore, da parte del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali di cui alla lettera a).

2. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 1 sono trasmessi alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica almeno quaranta giorni prima della scadenza prevista per l'esercizio della delega; le Commissioni parlamentari competenti per materia si esprimono entro trenta giorni dalla data di trasmissione. Qualora il termine previsto per il parere delle Commissioni scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine previsto al comma 1 per l'esercizio della delega o successivamente, quest'ultimo è prorogato di sessanta giorni.

3. Entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore delle disposizioni di cui al comma 1, il Governo può emanare, anche in base alla verifica effettuata ai sensi del comma 1, lettera e), eventuali disposizioni modificative e correttive con le medesime modalità di cui al comma 2.

