

***Centro Diritti del Lavoro – Sinistra Europea
“ Pietro Alò ”***

Progetto di legge

***„NUOVE NORME PER IL SUPERAMENTO DEL PRECARIATO E LA DIGNITA' DEL
LAVORO”.***

Progetto di legge

„NUOVE NORME PER IL SUPERAMENTO DEL PRECARIATO E LA DIGNITA' DEL LAVORO".

Art. 1) Unificazione dei contratti di lavoro

1. Gli artt. da 61 a 69 e l'art. 86 del Dlgs 10 Settembre 2003 n. 276 sono abrogati e ai rapporti discendenti da contratti di collaborazione coordinata e continuativa in corso di esecuzione all'atto dell'entrata in vigore della presente legge, sia riconducibili che non riconducibili ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro, si applicano le disposizioni di cui agli artt. 2094 e 2095 c.c., come modificati dall'art. 2 della presente legge nonché le altre disposizioni contenute nel libro 5°, titolo 2°, capo 1°, sez. II e III cod. civ., e le leggi speciali in materia di lavoro.
2. Ai rapporti di collaborazione riconducibili ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro si applicano altresì, ricorrendone i requisiti sostanziali, le norme di cui all'art. 5 della presente legge.
3. Per i titolari di rapporti di collaborazione continuata e continuativa in corso di esecuzione al momento dell'entrata in vigore della presente legge sono indette apposite procedure concorsuali assuntive.

Art. 2) Nuovo testo degli artt. 2094 e 2095 c.c.

Gli artt. 2094 e 2095 c.c. sono sostituiti dalle seguenti disposizioni:

»art. 2094 - *Contratto di lavoro.*

1. Con il contratto di lavoro, che si reputa a tempo indeterminato salve le eccezioni legislativamente previste, il lavoratore si obbliga, mediante retribuzione, a prestare la propria attività intellettuale o manuale in via continuativa all'impresa o diversa attività organizzata da altri, con destinazione esclusiva del risultato al datore di lavoro.
2. Il contratto di lavoro deve prevedere mansioni, categoria, qualifica e trattamento economico e normativo da attribuire al lavoratore.
3. L'eventuale esclusione, per accordo tra le parti espresso o per fatti concludenti, dell'esercizio da parte del datore dei poteri di cui agli artt. 2103c.c. primo e secondo periodo, 2104c.c. comma 2, 2106 c.c., nonché dell'applicazione degli artt. 2100, 2101, 2102, 2108 c.c. e dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, non comporta l'esclusione dei prestatori di lavoro interessati dalla fruizione delle discipline generali di tutela del lavoro previsti dal codice civile e dalle

leggi speciali, né può dar luogo a trattamenti economico-normativi inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi applicati agli altri lavoratori dipendenti della medesima impresa.

4. L'accordo di cui al comma 3, qualora intervenga fra i contraenti di un contratto di lavoro in corso di esecuzione, non costituisce novazione del rapporto di lavoro né può comportare per il lavoratore peggioramenti di trattamento economico-normativo

"art. 2094 - bis - *Diritti di informazione* -

1. I datori di lavoro informano semestralmente le rappresentanze sindacali aziendali o le r.s.u., ove costituite, sul numero, le caratteristiche professionali e le modalità delle prestazioni lavorative dei lavoratori che prestano la loro attività nelle rispettive aziende.

"art. 2095 - *Categorie dei prestatori di lavoro*

1. I prestatori di lavoro di cui al comma 1 dell'art. 2094 c.c. si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai."

Art. 3) Contribuzione previdenziale

1. La contribuzione dovuta per i lavoratori che prestino la loro collaborazione secondo le modalità di cui al comma 3 dell'art. 2094 c.c., è uguagliata a quella già prevista dalle norme vigenti per gli altri lavoratori che prestino la loro opera nell'impresa salvo quanto previsto dal comma seguente.

Con riguardo ad ognuno dei lavoratori già titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, riconducibili o non riconducibili ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro, e ai quali sia stata applicata la disposizione dell'art. 1, è concesso al datore di lavoro uno sgravio contributivo forfettario di € 200 mensili per il primo anno e di € 100 mensili per l'anno successivo.

Art. 4) Modifica dell'art. 2549 c.c.

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

"Art. 2549 – Nozione di associazione in partecipazione

Con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto. Detto apporto in nessun caso può essere costituito da una prestazione di lavoro, di qualsiasi natura. Qualora l'apporto dell'associato si concreti nella prestazione di un'attività lavorativa, in violazione di quanto disposto dal presente articolo, il contratto di associazione in partecipazione è nullo ed in sua vece si considera stipulato fra le parti un contratto di lavoro a tempo indeterminato". L'art. 86 del Dlgs 10 Settembre 2003 n. 276 è

abrogato.

Art. 5) Apposizione del termine al contratto di lavoro

1. Il contratto di lavoro di cui all'art. 2094 comma 1 cod. civ. è stipulato di regola a tempo indeterminato.
2. E' tuttavia consentita l'apposizione di un termine, che non può comunque superare i tre anni, comprese eventuali proroghe, alla durata del contratto di lavoro:
 - a) a fronte di oggettive e temporanee ragioni di carattere tecnico organizzativo o produttivo;
 - b) quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti per i quali sussiste il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro;
 - c) per l'assunzione di dirigenti, amministrativi e tecnici, purché il contratto non abbia durata superiore a cinque anni. I dirigenti assunti ai sensi della presente lettera possono recedere dal contratto a termine, decorso un biennio, ed osservata la disposizione dell'art. 2118 c.c.;
 - d) nelle altre ipotesi di attività temporanee individuate nei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati unitariamente dai sindacati comparativamente più rappresentativi in base alla loro consistenza organizzativa e ai risultati delle elezioni di rappresentanze aziendali unitarie. In relazione a tali ipotesi, i contratti collettivi stabiliscono la percentuale massima dei lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine rispetto al numero dei dipendenti a tempo indeterminato. Le organizzazioni sindacali firmatarie e le rappresentanze sindacali unitarie hanno diritto di richiedere in ogni momento la comunicazione di tali dati e di controllarne la veridicità.
3. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto, nel quale devono essere specificate in concreto le cause giustificative, nonché il nesso di causalità intercorrente con l'apposizione del termine ovvero, nel caso della lettera b) del comma 2, il nome del lavoratore sostituito e la causale della sua sostituzione. Copia del contratto scritto è consegnata al lavoratore dal datore di lavoro prima del giorno di inizio dell'attività lavorativa.
4. In tutti i casi di legittima apposizione del termine è riconosciuto al lavoratore, il quale non sia cessato dal rapporto per dimissioni o licenziamento per giusta causa, diritto di precedenza ove il datore di lavoro effettui entro un anno dalla scadenza nuove assunzioni nella qualifica di appartenenza del lavoratore. In caso di nuove assunzioni a termine il contratto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato quando nel quinquennio precedente il lavoratore abbia già lavorato per il medesimo datore di lavoro per almeno 18 mesi, anche non continuativi. L'eventuale violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza, non impedisce il perfezionamento del requisito.
5. Il contratto di lavoro a termine si trasforma altresì in contratto a tempo indeterminato quando

l'esecuzione del rapporto continui per oltre cinque giorni lavorativi oltre la scadenza del termine, salvo l'ipotesi di proroga espressa, oggettivamente giustificata da ragioni contingenti ed imprevedibili, ammessa tuttavia per una sola volta e per una durata non superiore a quella iniziale e per le medesime mansioni.

6. L'onere della prova della obiettiva esistenza delle ragioni giustificative della apposizione del termine e del loro carattere di temporaneità, nonché dei requisiti di temporanea proroga del termine stesso incombe al datore di lavoro. In caso di suo mancato assolvimento il contratto si considera a tempo indeterminato sin dall'inizio.
7. Il prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato ha diritto a tutti i trattamenti economico- normativi di cui fruiscono nell'impresa i lavoratori a tempo indeterminato, nonché a ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, anche al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.
8. Ai fini dell'accertamento dell'organico aziendale richiesto per la applicabilità di norme di legge o di contratto collettivo, i rapporti dei lavoratori a tempo determinato si computano sommando le ore da loro collettivamente lavorate nell'anno precedente e dividendo il loro numero per quello dell'orario annuale previsto dalla disciplina collettiva di settore per un lavoratore a tempo pieno ed indeterminato.
9. L'apposizione di un termine di durata ad un contratto di lavoro non è comunque ammessa per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, o presso imprese che abbiano proceduto a sospensione o riduzione di orario per il personale o abbiano nei 12 mesi precedenti effettuato licenziamenti collettivi di lavoratori a tempo indeterminato della stessa qualifica. I rapporti dei lavoratori assunti si considerano a tempo indeterminato, senza pregiudizio del diritto dei lavoratori sospesi o licenziati di ottenere la reintegrazione nel posto e orario di lavoro.
10. Nel caso di inosservanza degli obblighi derivanti dai commi 3,4,7 e 9 del presente articolo il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da € 500,00 ad € 3.000,00 per ogni lavoratore cui l'inosservanza si riferisce.
11. Le disposizioni di cui alla presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro a termine alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, sempre che l'assunzione a termine del lavoratore sia avvenuta previa procedura selettiva e di idoneità alle mansioni, la cui effettuazione è obbligatoria a far tempo dall'entrata in vigore della presente legge. Il disposto dell'art. 36 secondo comma Dlgs 165/2001 è abrogato.
12. Il Dlgs 6 Settembre 2001 n. 368 è abrogato, ma i contratti individuali legittimamente stipulati ed eseguiti nella sua vigenza restano salvi fino a scadenza. Restano comunque salvi le previsioni dell'art. 8 legge 23 Luglio 1991 n. 223, e le specifiche normative riguardanti i contratti di somministrazione temporanee e di apprendistato.

Art. 6) Somministrazione di lavoro

1. A far tempo dalla entrata in vigore della presente legge è vietata la conclusione di contratti di somministrazione a tempo indeterminato.
2. La conclusione di contratti di somministrazione a tempo determinato resta consentita nelle ipotesi che legittimano la conclusione di un contratto di lavoro a termine, ai sensi dell'art. 5 che precede, e con l'osservanza degli altri disposti in esso contenuti, purché non sia intercorsa tra lavoratore e datore di lavoro una previa intesa assuntiva, con ricorso solo formale all'intervento dell'agenzia di somministrazione.
3. Per la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse, nonché sotto la direzione e controllo dell'utilizzatore. Restano salve altresì le previsioni degli artt. 23 e 24 del Dlgs 10 Settembre 2003 n. 276.
4. Qualora la somministrazione avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni previsti ai commi primo e secondo del presente articolo o dell'art. 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e) del Dlgs 10 Settembre 2003 n. 276, il rapporto di lavoro si intende costituito a tempo indeterminato sin dall'inizio della somministrazione con il soggetto utilizzato.
5. Sono abrogati i disposti di cui alla lettera b) primo comma dell'art. 4, ed i commi 2,3 e 4 dell'art. 20, nonché l'art. 22 del Dlgs. 10 Settembre 2003, n. 276 ed ogni altra previsione normativa riferibile alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Sono altresì abrogati gli art. 27 e 28 della stessa legge.

Art. 7) Appalti di opere e di servizi

1. L'imprenditore che affidi appalti di opere o servizi per l'espletamento di attività inerenti al ciclo produttivo dell'impresa è responsabile, in solido con l'appaltatore, nei confronti dei dipendenti di questo ultimo per l'adempimento di tutti gli obblighi derivanti dalle leggi di previdenza ed assistenza e per la fruizione di trattamenti economici e normativi non inferiori a quelli spettanti ai dipendenti del committente. La responsabilità del committente sussiste anche nei confronti dei dipendenti di eventuali subappaltatori.
2. L'appalto è illegittimo, ed i lavoratori in esso impiegati sono considerati a tutti gli effetti dipendenti dell'imprenditore committente, ove non vi sia da parte dell'appaltatore organizzazione di mezzi propri ed assunzione del rischio d'impresa o, trattandosi di appalto di servizi, questo consista nella esecuzione di mere prestazioni di lavoro, ancorché organizzate e dirette dall'appaltatore, eccettuati i casi di appalti di servizi per attività di alta specializzazione, non inserite stabilmente nel ciclo produttivo dell'impresa e individuate da contratti nazionali di lavoro sottoscritti unitariamente dai sindacati comparativamente più rappresentativi in base

alla loro consistenza organizzativa e ai risultati delle elezioni di rappresentanze sindacali unitarie.

3. Le previsioni dei commi che precedono si applicano anche quando l'appaltatore sia una società cooperativa.

L'art. 29 del Dlgs. 10 Settembre 2003 è abrogato.

Art. 8) Modifiche dell'art. 2112 c.c. ed esternalizzazioni di reparti produttivi

I commi 3,5 e 6 dell'art. 2112 cc. già modificato dall'art. 32 Dlgs. 10 Settembre 2003 n. 276, sono così sostituiti:

- a) Comma 3: „ Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, che restano acquisiti ai lavoratori anche dopo la scadenza dei contratti stessi, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi di maggior favore applicabili alla impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente tra contratti collettivi dello stesso livello”.
- b) Comma 5: „ Ai fini e per gli effetti di cui al precedente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di una attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato, ivi compreso l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica preesistente, come tale, al trasferimento”
- c) Comma 6: „ Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo di azienda oggetto di cessione, è riconosciuto ai lavoratori, il cui rapporto è stato trasferito all'acquirente appaltatore, il diritto ad essere riassunti alle dipendenze dell'imprenditore cedente e committente in caso di cessazione dell'appalto, fermi, in ogni caso, il mantenimento dei trattamenti anche individuali già acquisiti e l'applicazione dei disposti dell'art. 7 della presente legge.

Art. 9) Lavoro nei gruppi di imprese

1. Ai fini della determinazione dell'organico aziendale richiesto per l'applicabilità di norme di legge o di contratto collettivo, le imprese appartenenti ad un medesimo gruppo, individuato ai sensi dell'art. 2359 cc. e del Dlgs. 2 Aprile 2002 n. 74, o che comunque presentino assetti

proprietari sostanzialmente coincidenti, sono considerate come centro unitario di imputazione di rapporti giuridici lavorativi, quali che sia il numero dei lavoratori da ciascuna di esse direttamente assunti. Si prescinde dalla distinta personalità giuridica.

Fermo il disposto del comma precedente, nel caso che il lavoratore abbia altresì prestato opera lavorativa promiscuamente per più imprese tra loro collegate, ognuna di esse assume verso il prestatore le responsabilità del datore di lavoro, e risponde per il soddisfacimento di ogni suo credito e diritto.

Art. 10) Repressione del lavoro irregolare

Costituisce comportamento antisindacale, ai sensi e per gli effetti dell' art. 28 della legge 20 Maggio 1970 n. 300, l'utilizzo di prestazioni lavorative rientranti nella fattispecie dell'art. 2094 cc., come modificato dalla presente legge, realizzato senza l'osservanza delle normative di regolarizzazione amministrativa e previdenziale. L'ordine giudiziale di regolarizzazione dei rapporti si intende eseguito nel caso che il datore di lavoro adempia alle clausole di un eventuale accordo sindacale di emersione, stipulato con l'associazione sindacale che ha promosso il procedimento, e rinunci a proporre gravame.

Art. 11) Danni da licenziamento illegittimo (norma di interpretazione autentica)

Le disposizioni dell'art. 18 quarto comma della legge 20 Maggio 1970 n. 300 e dell'art. 8 della legge 15 Luglio 1966 n. 604, prevedenti la misura di indennizzi e risarcimenti dovuti in ipotesi di licenziamento illegittimo, vanno interpretate nel senso della persistente possibilità per il lavoratore di comprovare maggiori danni di natura patrimoniale ed extrapatrimoniale, secondo le ordinarie regole e principi di diritto privato.

Art. 12) „Nuovo testo dell'art. 2087 c.c.

L'art. 2087 del codice civile („tutela delle condizioni di lavoro”) è così modificato:

„I datori di lavoro – imprenditori e non imprenditori, comprese le società cooperative – sono tenuti ad adottare nell'esercizio dell'attività le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica, la personalità morale e la figura professionale di tutti i prestatori di lavoro.

In ogni caso di violazione dell'obbligo di cui al comma precedente i prestatori hanno diritto al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale.

Il danno non patrimoniale è liquidato dal Giudice in via equitativa, avuto riguardo alla gravità e durata della violazione, alle conseguenze, al complessivo comportamento delle parti.

L'appaltatore e l'appaltante sono responsabili in solido; si applica l'art. 2055 c.c., 2° e 3°

comma.”

Art. 13) (Abrogazioni di ulteriori norme del D.lgs 10 Settembre 2003 n. 276)

Sono altresì abrogati gli artt. da 33 a 40, da 41 a 45, da 54 a 59 e da 75 a 82 de D.lgs 10 Settembre 276/2003.

La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.