

# SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

**N. 107**

## **DISEGNO DI LEGGE**

**d’iniziativa dei senatori MARINO, MUZIO e PAGLIARULO**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 6 GIUGNO 2001**

—————

**Carta dei diritti dei lavoratori e del lavoro**

—————

## **INDICE**

Relazione .....	<i>Pag.</i>	3
Disegno di legge .....	»	7

ONOREVOLI SENATORI. - Contrariamente a quanto di frequente viene affermato in saggi e riviste di vario genere, il lavoro subordinato ed eterodiretto continua a rappresentare, in Italia come nel resto delle economie occidentali, la modalità più diffusa e sicuramente maggioritaria del lavoro. Ciò non vuol dire che, nel corso di questi ultimi anni, in particolare in connessione con l'avvento della rivoluzione tecnologica ed informatica, non si siano prodotti e non siano in atto grandi e profondi mutamenti, che hanno inciso sulla sua qualità e composizione.

Il lavoro classico (inteso come prestazione stabile e continuativa in un luogo fisso) è messo in discussione dai processi di ristrutturazione e destrutturazione dei sistemi produttivi tradizionali; conseguentemente il contratto a tempo indeterminato non rappresenta più il modello unico e prevalente di riferimento, ovvero la modalità più idonea a costruire un rapporto di lavoro inteso come «involucro contenente la prospettiva (e le aspettative) di una carriera percorribile al servizio e alle dipendenze altrui»: quel modello rispetto al quale per anni si è esercitata la negoziazione sindacale e la contrattazione collettiva.

Siamo in presenza di un insieme sempre più articolato di modalità costitutive di rapporti di lavoro, dove si va dai contratti di collaborazione coordinata e continuativa, dove non ci sono vincoli retributivi da rispettare né contributi previdenziali da versare, ai contratti di lavoro precari e a tempo determinato, la cui ammissibilità non è più legata a specifiche, particolari e limitate circostanze ben individuate dal legislatore, ai contratti a tempo parziale, alle diverse forme di contratti di ingresso e a causa mista (dall'apprendistato ai contratti di formazione lavoro, alle cosiddette borse di lavoro e tirocini), per

i quali è previsto un salario inferiore a quello corrispondente alle mansioni espletate, per giungere ai contratti di affitto di manodopera, caratterizzati dalla dissociazione tra il soggetto giuridico che assume e quello che effettivamente ne utilizza le prestazioni per periodi variabili, caratteristica che la modalità di assunzione a tempo determinato (anche per brevissimi periodi) prevista dal legislatore italiano, contribuisce ad esasperare ulteriormente, rendendo la versione italiana del lavoro in affitto molto meno europea.

In questo contesto di modificazioni delle tipologie di contratto di lavoro va, tra l'altro, segnalata la ormai completa privatizzazione del rapporto di lavoro pubblico.

Il complesso delle modificazioni prima richiamate si muovono tutte all'interno di un quadro di ricerca di flessibilità che interessano tutto il lavoro subordinato, riconducibili alle seguenti categorie:

- flessibilità delle mansioni (prestazione);
- flessibilità dell'orario (tempo);
- flessibilità salariale (remunerazione);
- flessibilità territoriale (spazio).

Questa situazione di frammentazione del mondo del lavoro viene utilizzata come strumento di compressione delle condizioni del lavoro classico, cioè quello stabile a tempo indeterminato e come pretesto per mettere in discussione l'intero complesso di tutele e garanzie conquistate nel tempo e costruite attorno alla presenza e prevalenza del lavoro classico (il diritto del lavoro che noi conosciamo oggi nel nostro paese è figlio di questa tipologia di lavoro), decretandone prematuramente la morte e chiedendo la sua sostituzione con un sistema di regole molto più *soft*.

Oggetto principale di questo attacco, come noto, è lo statuto dei lavoratori, di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300. Pretesto di questo attacco è che molte delle tutele e delle garanzie previste da questi strumenti di fatto sarebbero superate dall'odierna evoluzione dei sistemi produttivi e comunque inapplicabili, perché in contrasto con le flessibilità derivanti da queste nuove forme di prestazioni lavorative.

In molti casi questo attacco non viene portato avanti apertamente, ma parte dall'affermazione, positiva ed in linea di principio condivisibile, di offrire tutele a chi oggi non ne ha, proponendo, attraverso una sorta di logica redistributiva, un modello livellato verso il basso, il più basso possibile.

A fronte di questa situazione la strada da imboccare non può limitarsi alla difesa del sistema di garanzie incentrato nello statuto dei lavoratori, ma si pone la necessità di rilanciare il tema delle tutele e delle garanzie ipotizzando una nuova strumentazione, una nuova carta dei diritti, di cui al presente disegno di legge, intesa come processo articolato su due piani:

- a) estensione di tutele e garanzie alle nuove e non coperte forme di lavoro;
- b) eventuale aggiornamento delle tutele e garanzie esistenti (statuto dei lavoratori) ai mutamenti dei contesti produttivi.

Nel tracciare una ipotesi di lavoro di questo genere bisogna avere grande consapevolezza della delicatezza del problema. Infatti, se da un lato l'ipotesi di costruire uno strumento unico ed universale di tutela e garanzia, in grado di inglobare le diverse realtà del lavoro, offre (o può offrire) il fianco ad un implicito depotenziamento dello statuto dei lavoratori, dall'altro il prevedere una distinzione netta tra lavoro subordinato ed altre tipologie di lavoro parasubordinato o eterodiretto, rischia di ridurre la tutela «forte» del lavoro subordinato classico ad una sorta di «riserva indiana», destinata prima o poi ad essere espugnata.

Di conseguenza la proposta che si avanza con il presente disegno di legge, intende da un lato individuare un nucleo forte di diritti universali validi per tutti coloro che prestano attività sotto qualsiasi forma alle dipendenze di altri, dall'altro riconoscere, pur sempre all'interno di un quadro unitario, le differenze che attualmente caratterizzano il mondo del lavoro.

In questa direzione, il primo passo è stato quello di procedere alla definizione o ridefinizione del contratto di lavoro senza «qualificazione» (*sans phrase* come lo definisce Alleva), ovvero lo strumento attraverso il quale due soggetti, il datore di lavoro ed il prestatore d'opera stabiliscono diritti e doveri, prescindendo quindi, dalle modalità, (subordinato, parasubordinato, associativo, a tempo determinato o a termine) attraverso le quali viene erogata la prestazione lavorativa.

Si intende così riportare ad unità ciò che nel corso degli anni il legislatore ha frammentato, definendo di volta in volta i rapporti di formazione-lavoro, il lavoro atipico, il telelavoro, il *part-time*, il tempo determinato, e, ancor prima, il lavoro a domicilio, facendo discendere da ciascuna di queste tipologie una forma specifica di contratto di lavoro ed innescando un processo di continua rincorsa che rischia di non avere più fine.

All'articolo 1 viene proposta una definizione di contratto di lavoro come strumento attraverso il quale il prestatore si obbliga, a fronte di retribuzione, a collaborare in modo esclusivamente o prevalentemente personale e in via continuativa all'attività altrui, in connessione funzionale con l'organizzazione del datore di lavoro. Una definizione di questo tipo è funzionale alla individuazione delle condizioni minime di una collaborazione lavorativa, la quale richiami, per il coinvolgimento della persona e delle risorse del prestatore, la necessità di opportuni istituti di garanzia.

Definito il contratto di lavoro, è possibile farne discendere tutta una serie di elementi di qualificazione, di diritti, tutele e garanzie, di carattere universale individuati nelle seguenti:

a) il contratto di lavoro deve essere redatto in forma scritta pena nullità e deve contenere con chiarezza: indicazione della quantità e qualità della prestazione richiesta e sua durata (articolo 1, comma 2);

b) la retribuzione da corrispondere non può essere inferiore ai valori minimi (o medi) previsti da accordi e contratti collettivi di categoria e deve essere conforme ai requisiti di sufficienza e proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro, secondo quanto previsto dall'articolo 36 della Costituzione (articolo 2);

c) la possibilità di sospensione della collaborazione lavorativa, con esclusione di recesso da parte del datore di lavoro, per riposo settimanale e annuale, malattia, gravidanza, svolgimento di cariche elettive, infortunio e tutti gli altri casi previsti dalla contrattazione collettiva (articolo 3);

d) l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di tutela dell'integrità fisica e morale del prestatore d'opera, in applicazione anche di quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626. In ordine a quest'ultimo aspetto va tenuta presente la complessità di ragionare di sicurezza e prevenzione dei luoghi di lavoro quando il luogo di lavoro non è più un'area ben circoscritta e controllabile come era la fabbrica (articolo 4);

e) l'obbligo da parte del datore di lavoro ad organizzare attività di formazione e di fornire ai lavoratori le informazioni previste dai contratti collettivi di lavoro (articolo 5).

Una volta individuato questo insieme di garanzie e tutele, in buona parte di derivazione costituzionale, all'articolo 6 vengono individuate due diverse qualificazioni del contratto di lavoro:

a) rispetto al tempo, ovvero contratti di lavoro a tempo indeterminato o a termine;

b) rispetto alla posizione funzionale nei confronti dell'organizzazione aziendale, ovvero contratti che prevedono l'inserimento stabile del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa (riconducibile alla fattispecie dell'attuale lavoro subordinato, ma dai confini più ampi) e contratti che non prevedono questa modalità di inserimento (si è preferito utilizzare una definizione *ad escludendum*, piuttosto che andare a specificare questa seconda modalità per evitare di ritrovarsi di nuovo di fronte a zone grigie).

Rispetto a questa seconda distinzione, nel primo caso si applicano le disposizioni contenute nel libro V, titolo II, capo I della sezione III del codice civile (articoli 2096 e seguenti), e quanto già previsto dallo statuto dei lavoratori all'articolo 7, comma 4), si prevede, inoltre, il diritto di prelazione, la possibilità di prestare opera ad orario ridotto, la possibilità di contratti a contenuto formativo (articolo 8).

Nel secondo caso si precisano (articoli 7 e 8) le tutele e le garanzie che si applicano specificamente a questa categoria di prestatori d'opera nello statuto dei lavoratori, ovvero:

a) gli articoli 1 (Libertà di opinione), 5 (Accertamenti sanitari), 8 (Divieto di indagini sulle opinioni), 14 (Diritto di associazione e di attività sindacale), 15 (Atti discriminatori);

b) la legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro), la legge 10 aprile 1991, n. 125 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro);

c) la corresponsione di una indennità o gratifica di fine contratto in misura del 20 per cento del corrispettivo pattuito;

d) il diritto di prelazione nel caso il datore di lavoro intenda attivare rapporti di la-

voro subordinato con contenuti analoghi a quelli oggetto del contratto di lavoro in essere;

*e)* il diritto di prelazione, per tre anni successivi al termine del contratto su nuovi contratti parasubordinati di contenuto equivalente a quello precedente;

*f)* la copertura contributiva a fini pensionistici.

Infine (articolo 9) si precisa che quanto indicato dalla legge si applica anche ai contratti di lavoro derivanti da rapporti di natura associativa.

**DISEGNO DI LEGGE**  

---

## Art. 1.

*(Del contratto di lavoro)*

1. Con il contratto di lavoro, il prestatore si obbliga, a fronte di retribuzione, a collaborare in modo esclusivamente o prevalentemente personale, ed in via continuativa, all'attività altrui, in connessione funzionale con l'organizzazione del datore di lavoro.

2. Il contratto di lavoro deve essere stipulato in forma scritta. Nel contratto devono essere indicati:

- a)* l'oggetto della prestazione lavorativa;
- b)* il luogo e le modalità di erogazione della prestazione lavorativa;
- c)* i criteri di computo e le modalità di corresponsione del corrispettivo;
- d)* i poteri di controllo del datore di lavoro sulla prestazione lavorativa;
- e)* i rinvii a contratti o accordi collettivi nazionali, per le parti dai medesimi regolamentate.

## Art. 2.

*(Della retribuzione)*

1. Il corrispettivo spettante al prestatore di lavoro deve essere conforme ai requisiti di sufficienza e proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro, come previsti dall'articolo 36 della Costituzione, e comunque non inferiore ai minimi previsti da accordi e contratti collettivi nazionali.

## Art. 3.

*(Della tutela dell'integrità fisica, psicologica e professionale del lavoratore)*

1. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure idonee a garantire l'integrità fisica - ivi comprese in particolare quelle previste dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, nonché dalla direttiva 91/383/CEE del Consiglio del 25 giugno 1991 - e psicologica dei prestatori di lavoro, astenendosi da qualsiasi iniziativa che ne limiti l'esercizio dei diritti costituzionali e da richieste che modifichino le caratteristiche della collaborazione lavorativa, a lesione del profilo e del patrimonio professionale del lavoratore.

## Art. 4.

*(Della sospensione del rapporto di lavoro)*

1. L'esecuzione della collaborazione lavorativa resta sospesa, con esclusione della possibilità di recesso da parte del datore di lavoro, nei periodi di riposo settimanale ed annuale, o a causa di malattia, infortunio, gravidanza, adempimenti di obblighi militari ed in tutti gli altri casi previsti da leggi od accordi e contratti collettivi nazionali che stabiliscono l'eventuale trattamento retributivo o indennitario spettante al lavoratore.

## Art. 5.

*(Della formazione e dell'informazione)*

1. Tutti i prestatori di lavoro, senza alcuna discriminazione, hanno diritto, in vigenza di un contratto di lavoro, di partecipare ad iniziative di aggiornamento e formazione professionale, in conformità a disposizioni di legge e secondo modalità stabilite da accordi collettivi. La partecipazione a dette iniziative



non può costituire motivo di risoluzione del contratto.

2. Tutti i prestatori di lavoro, con i quali è stato stipulato un contratto di lavoro, hanno diritto a ricevere dal datore di lavoro le informazioni previste nei contratti collettivi di lavoro, nonché 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.

#### Art. 6.

*(Della durata e caratteristiche del contratto di lavoro)*

1. Il contratto di lavoro può essere stipulato a termine o a tempo indeterminato e può, altresì, prevedere l'inserimento stabile del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa, attraverso lo svolgimento della prestazione nei luoghi e con strumenti predisposti o messi a disposizione dall'impresa, la soggezione a direttive generiche o specifiche del datore di lavoro e a vincoli di orario di lavoro.

2. In caso di contratto di lavoro con caratteristiche di inserimento di cui al comma 1, le parti possono stabilire limitazioni alla durata della prestazione giornaliera o settimanale rispetto a quella prevista dalla legge o dai contratti collettivi.

#### Art. 7.

*(Delle specifiche del contratto)*

1. Nel caso in cui il contratto di lavoro non presenti le caratteristiche di inserimento di cui all'articolo 6, comma 1, ai prestatori di lavoro si applicano le seguenti disposizioni:

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

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

2. I prestatori di lavoro di cui al comma 1 sono iscritti alla gestione speciale di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e successive modificazioni, anche per quanto riguarda la tutela della maternità.

3. Nel caso in cui il contratto di lavoro non presenti le caratteristiche di inserimento di cui all'articolo 6, comma 1, all'atto della cessazione del contratto è dovuto al prestatore una indennità pari al 20 per cento dei compensi complessivamente percepiti.

4. Nel caso in cui il contratto di lavoro presenti le caratteristiche di inserimento di cui all'articolo 6, comma 1, si applicano ai prestatori di lavoro le disposizioni di cui al libro V, titolo II, capo I, sezione III, del codice civile.

5. Nel caso di contratto di lavoro di inserimento, nel medesimo possono essere previste modalità e durata di processi di formazione professionale, da realizzare a cura e spese del datore di lavoro, ed in conformità a disposizioni di legge e accordi collettivi nella suddetta materia.

#### Art. 8.

##### *(Diritto di prelazione)*

1. Nel caso di contratto di lavoro a termine, sia che preveda l'inserimento di cui all'articolo 6 sia che lo escluda, è riconosciuto al lavoratore, per un periodo di tre anni successivi all'estinzione del rapporto, un diritto di prelazione nei confronti del datore di lavoro per la stipula di nuovi contratti che prevedono prestazioni lavorative di contenuto equivalente.

2. Nel caso di contratto di lavoro a termine in corso, sia che preveda l'inserimento di cui all'articolo 6 sia che lo escluda, qualora il datore di lavoro intenda procedere

alla stipula di contratti di lavoro a tempo indeterminato prevedenti prestazioni lavorative di contenuto equivalente, è riconosciuto al lavoratore un diritto di prelazione.

3. Nel caso di contratto di lavoro a termine, è dovuto al prestatore di lavoro cui sia stato intimato il recesso senza giusta causa il compenso stabilito per l'intera durata del contratto, maggiorato del 10 per cento.

4. Ai prestatori di lavoro di cui all'articolo 6, comma 2, è riconosciuto il diritto di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora il datore di lavoro intenda procedere alla stipula di contratti di lavoro a tempo pieno prevedenti prestazioni lavorative di contenuto equivalente.

#### Art. 9.

##### *(Dei contratti associativi)*

1. Le disposizioni previste dalla presente legge si applicano alle prestazioni di lavoro effettuate da soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro, senza alcun pregiudizio di altri doveri e diritti rinvenienti dal rapporto associativo.

