

SENATO DELLA REPUBBLICA

— XV LEGISLATURA —

N. 1405

DISEGNO DI LEGGE

**d’iniziativa dei senatori BELLINI, IOVENE, GALARDI, PISA,
MELE, DI SIENA e ROSSA**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 15 MARZO 2007

Disposizioni per il superamento del lavoro precario e delega
al Governo per la riforma del sistema di reclutamento nelle
pubbliche amministrazioni

ONOREVOLI SENATORI. - Attualmente in Italia, circa quattro milioni e mezzo di persone su un totale di circa 23 milioni di lavoratori, con ampia rappresentanza di giovani ed anziani, prestano attività di lavoro nelle imprese del settore privato e nel settore pubblico, con rapporti di lavoro precario e con un livello di diritti e forme di tutela ridotti rispetto a quelli previsti per i lavoratori impiegati a tempo indeterminato nelle medesime posizioni. Solo per citare alcuni numeri, secondo l'ultimo rapporto ISTAT, in Italia sono fortemente in crescita le forme di lavoro precario: collaboratori coordinati e continuativi e a progetto (1.177.000), collaboratori occasionali (106.000), collaboratori con partita IVA (311.000), persone assunte con contratto di somministrazione (ex interinali, 502.000), associati in partecipazione (400.000). Va inoltre considerato che nell'arco di dieci anni la percentuale di lavoro atipico sul totale del lavoro dipendente è passata dal 9,1 per cento del 1993 al 16,5 per cento del 2003, con una larga maggioranza di donne (63,5 per cento).

Il fenomeno della parcellizzazione e della precarizzazione del mercato del lavoro è stato alimentato dalle scelte del precedente governo di centrodestra, con l'introduzione della legge 14 febbraio 2003, n. 30, e con i decreti legislativi 6 settembre 2001, n. 368, e 10 settembre 2003, n. 276.

Il lavoro precario tende a generare una maggiore insicurezza nelle prospettive di vita di giovani e meno giovani, per cui l'atipicità tende spesso ad assumere caratteri permanenti, ma anche a penalizzare ulteriormente le eccellenze e le specifiche abilità che renderebbero l'Italia un sistema più competitivo sul piano della qualità e dello sviluppo.

Inoltre, al precariato, si aggiunge il dramma del «lavoro nero» che continua ad essere una piaga sociale in larga parte del Paese, in particolare nel Mezzogiorno dove un elevato numero di lavoratori risulta privo di qualsiasi forma di rapporto contrattuale e di conseguenza di qualsiasi diritto e tutela in materia di lavoro.

Le cause del progressivo ampliamento delle aree di lavoro precario e del lavoro nero sono svariate, ma in gran parte riconducibili al fenomeno della globalizzazione dei mercati produttivi, all'affermazione del settore terziario, all'esigenza di flessibilizzazione del mercato del lavoro avanzata dalle imprese esposte all'alta competitività internazionale e ai consistenti flussi di immigrazione che hanno interessato l'Europa e il nostro Paese.

A fronte di tali inarrestabili fenomeni economico-sociali, le modalità tradizionali di assunzione del lavoratore, riconducibili ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, tipiche del settore industriale e della pubblica amministrazione, si sono inevitabilmente estese, anche per rispondere alle mutate esigenze delle imprese sempre più impegnate sul fronte internazionale e sul fronte dei servizi, verso forme di assunzione maggiormente flessibili, non durevoli nel tempo, quali ad esempio le ben note collaborazioni coordinate e continuative, ora divenute collaborazioni a progetto.

L'apertura verso tali nuove forme di rapporto di lavoro, tuttavia, è spesso avvenuta in modo totalmente incontrollato e senza un'adeguata rete di protezione sociale per i lavoratori ed un'attenta disciplina delle forme contrattuali utilizzabili dal datore di lavoro. Ad una progressiva flessibilizzazione del mondo del lavoro non è coincisa una

vera e necessaria riforma degli ammortizzatori sociali che estendesse diritti e tutele a chi oggi ne è privo, che garantisse maggiore equità e che investisse seriamente in politiche attive di sostegno all'occupazione e alla formazione permanente. Si è alimentata, quindi, una vera e propria corsa al ribasso, in cui la precarietà delle forme contrattuali ha portato a maggiori insicurezze per i lavoratori, minore qualità, minori investimenti in ricerca e modernizzazione dei processi produttivi.

Con le nuove normative sul lavoro introdotte nel nostro Paese, come dimostrano i dati e numerose ricerche di settore, i rapporti di lavoro precario sono stati e vengono tuttora utilizzati in modo improprio e distorto, con l'intento di aggirare la normativa sui diritti e sulla tutela del lavoro, che ovviamente comporta maggiori oneri economici e finanziari, e di deresponsalizzare il datore di lavoro verso i lavoratori che producono per suo conto. Il senso di questa proposta di legge è quindi quello di proporre una sensibile riduzione delle tipologie occupazionali a tempo determinato, che attualmente rendono incerta e confusa la normativa di settore, entro un sistema in cui il lavoro a tempo determinato deve avere, in termini di tutele e garanzie, un costo maggiore per il datore di lavoro rispetto a quello a tempo indeterminato. Inoltre, deve essere previsto l'obbligo di assunzione in caso di reiterazione del contratto per impedire alle imprese di rinnovare all'infinito contratti a termine.

L'abuso di forme di rapporto di lavoro precario è ormai noto a tutti, come dimostrano le ben note vicende salite alla ribalta delle cronache nazionali, che hanno interessato e tuttora interessano ad esempio i lavoratori impiegati nei *call center* o i lavoratori impiegati all'interno delle strutture pubbliche, con particolare riferimento a quelli del settore sanitario.

Gli effetti distorsivi del fenomeno della precarizzazione del mercato del lavoro iniziano a manifestarsi, in tutta la loro gravità,

a carico di milioni di lavoratori e lavoratrici che oggi si trovano privi di qualsiasi sicurezza, di qualsiasi progetto sul proprio futuro e con interi nuclei familiari in bilico tra incertezze e frustrazioni. Se forme di lavoro diverse dal contratto *standard* a tempo indeterminato consentono un notevole risparmio per le imprese in termini di retribuzione dei lavoratori, dall'altra parte l'iniquità del fenomeno è ulteriormente confermata da una sostanziale riduzione dei salari reali. Alcuni dati mostrano che, rispetto al contratto a tempo indeterminato, preso come base di riferimento, la riduzione salariale oraria per un contratto a termine è, infatti, pari al 10,5 per cento; quella di un contratto di formazione e lavoro si riduce di circa il 12,9 per cento e quella per gli apprendisti si contrae fino al 22,1 per cento. Ad aggravare la situazione, nel caso di lavoratori non a tempo indeterminato, si registra una presenza sul posto di lavoro mediamente superiore a quella dei lavoratori con contratto *standard*, con una quota maggiore di ore lavorate rispetto a quelle retribuite, da cui consegue una diminuzione della retribuzione per ora lavorata. Un *trend* particolarmente diffuso nel caso delle collaborazioni a progetto.

La lotta alla diffusione della precarietà nel mondo del lavoro diventa, pertanto, uno degli obiettivi fondamentali per ridare un futuro economico e sociale al Paese e una speranza di vita migliore a milioni di nostri concittadini.

Altro aspetto che si intende trattare con questo disegno di legge è la revisione dell'attuale normativa sugli appalti di opere e servizi e sulle concessioni di ramo d'azienda, utilizzata spesso in modo fittizio per aggirare le tutele dei lavoratori, per ridurre quindi il peso degli oneri sociali attraverso il meccanismo delle esternalizzazioni di fasi e di interi processi produttivi, come avvenuto in settori importanti del nostro Paese, ad esempio nelle aziende del trasporto pubblico e nel mondo dei servizi in generale.

Nel merito, il presente disegno di legge contiene alcune proposte finalizzate a restituire diritti e tutele a lavoratori che finora ne erano privi e per assicurare a tutti un futuro meno incerto e insicuro.

Nello specifico, l'articolo 1 reca una modifica all'articolo 2094 del codice civile mediante la quale si prevede per i lavoratori il riconoscimento di due soli possibili ruoli: il lavoro economicamente dipendente o il lavoro autonomo. A tal fine, è definito «lavoratore economicamente dipendente» chiunque si obbliga, di norma a tempo indeterminato salve talune eccezioni, mediante retribuzione a prestare la propria attività sia materiale che intellettuale in via continuativa all'impresa, con destinazione esclusiva del risultato al datore di lavoro. Il contratto di lavoro del lavoratore economicamente dipendente deve essere sempre scritto e prevedere mansioni, categoria, qualifica e trattamento economico e normativo da riconoscere al lavoratore ed è stipulato di regola a tempo indeterminato. Coloro che non rientrano in tale fattispecie di lavoro devono, pertanto, considerarsi lavoratori autonomi.

L'articolo 2 prevede la possibilità di apporre un termine finale di durata al contratto di lavoro economicamente dipendente, ovvero di stipulare contratti di lavoro a tempo determinato. Tuttavia, tale tipologia di rapporto di lavoro è utilizzabile solo in specifici casi, ossia solo quando sia richiesto dal carattere stagionale dell'attività lavorativa, da punte stagionali d'intensificazione dell'attività produttiva, dall'esigenza di sostituire lavoratori assenti, in caso di esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale, dall'esecuzione di lavorazioni a fasi successive che richiedano maestranze diverse per specializzazioni da quelle normalmente impiegate, da assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi e, infine, dalle ulteriori ipotesi definite dai contratti collettivi nazionali stipulati

dai sindacati comparativamente più rappresentativi ed applicati dal datore di lavoro. A tali lavoratori è riconosciuto il diritto ad un versamento previdenziale e assicurativo giornaliero, a carico del datore di lavoro, superiore del 10 per cento rispetto ai versamenti indicati dalle normative vigenti per lavoratori con contratto a tempo indeterminato. Al fine di impedire ai datori di lavoro di utilizzare all'infinito tale tipologia di contratto a tempo determinato, viene previsto l'obbligo per questi di assumere il lavoratore in caso di reiterazione del contratto a termine.

Con gli articoli 3 e 4, si fornisce una diversa nozione del contratto di associazione in partecipazione e del contratto di appalto, con la quale si intende disciplinare in modo non equivoco talune particolari forme contrattuali che nell'attuale formulazione lasciano ampi spazi di discrezionalità che comportano evidenti svantaggi per i lavoratori più deboli. In particolare, si stabilisce, con riferimento al contratto di associazione in partecipazione, che qualora l'apporto dell'associato si concretizzi nella mera prestazione di un'attività lavorativa, il contratto di associazione in partecipazione è nullo ed in sua vece si considera stipulato fra le parti un contratto di lavoro economicamente dipendente a tempo indeterminato. Al contempo, si stabilisce che il contratto di appalto può essere stipulato solo qualora una parte assume, con organizzazione e proprietà dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio caratterizzato da alto valore aggiunto e alta specializzazione della parte medesima, verso un corrispettivo in danaro. Tutto ciò che esula da tale nuova nozione diviene, pertanto, automaticamente un contratto di lavoro economicamente dipendente.

L'articolo 5, al fine di contrastare con maggiore efficacia il sempre più diffuso fenomeno del licenziamento in blocco dei lavoratori a seguito di cessione di attività di impresa, introduce nuove forme di responsabilità in capo ai datori di lavoro in caso di mutamento orga-

nizzativo dell'attività d'impresa. Nello specifico, viene previsto che il datore di lavoro, in caso di appalto di uno o più servizi ed opere, trasferimento di uno o più rami d'azienda, esternalizzazioni ed eventi similari, che modificano l'ordinaria organizzazione produttiva dell'impresa, rimane responsabile verso i lavoratori coinvolti in tali processi, in solido con l'appaltatore o il nuovo titolare dell'unità produttiva ceduta, per un periodo non inferiore ai 48 mesi. In tali ipotesi, ai lavoratori deve essere comunque garantito un trattamento economico, normativo e contrattuale collettivo non inferiore a quello preesistente al momento della mutazione organizzativa dell'attività.

L'articolo 6 affronta il problema dei lavoratori precari impiegati nel settore pubblico,

ed in particolare in enti locali, negli ospedali, nelle scuole, nelle università, nei centri di ricerca. La norma, oltre a risolvere il problema della graduale stabilizzazione dei lavoratori precari impiegati nel settore pubblico, ha l'obiettivo di innalzare il livello dei servizi offerti da queste strutture alla comunità, che in talune aree ha raggiunto preoccupanti livelli di inefficienza.

Infine, con l'articolo 7, come conseguenza di queste proposte, si provvede alla cancellazione delle norme vigenti che contrastano con le disposizioni introdotte dalla presente proposta.

Per quanto esposto, i promotori auspicano un esame ed un'approvazione in tempi brevi del presente disegno di legge.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

*(Modifica dell'articolo 2094
del codice civile)*

1. L'articolo 2094 del codice civile è sostituito dal seguente:

«Art. 2094. - (*Lavoratore economicamente dipendente*). - È lavoratore economicamente dipendente chi si obbliga, di norma a tempo indeterminato salve le eccezioni previste dalla legislazione, mediante retribuzione a prestare la propria attività sia materiale che intellettuale in via continuativa all'impresa, con destinazione esclusiva del risultato al datore di lavoro. Con il termine impresa si intende anche qualsivoglia altra diversa attività organizzata che, mediante retribuzione, beneficia della prestazione del lavoratore.

Il contratto di lavoro del lavoratore economicamente dipendente, indipendentemente dal *nomen iuris* che lo specifica, deve essere scritto e prevedere mansioni, categoria, qualifica e trattamento economico e normativo da riconoscere al lavoratore.

L'eventuale esclusione, per accordo tra le parti espresso o per fatti concludenti, dell'esercizio da parte del datore di lavoro dei poteri di cui agli articoli 2103, primo comma, primo e secondo periodo, 2104, secondo comma, 2106, nonché dell'applicazione degli articoli 2100, 2101, 2102, 2108 e delle vigenti disposizioni in materia di sanzioni disciplinari, non comporta l'esclusione dei lavoratori economicamente dipendenti dalla fruizione delle discipline generali di tutela del lavoro previste dal presente codice, dalle leggi speciali, dai contratti collettivi nazionali di lavoro firmati dalle organizzazioni

sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, né può dar luogo a trattamenti economico-normativi inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi applicati agli altri lavoratori dipendenti della medesima impresa. Il lavoratore economicamente dipendente, indistintamente dalla durata delle prestazioni per cui si obbliga a prestare la propria mansione, è computato ai fini della soglia dimensionale dell'impresa o diversa attività organizzata da altri.

L'accordo di cui al terzo comma, 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. 2.

(Contratti di lavoro a tempo determinato)

1. Il contratto di lavoro concernente i lavoratori economicamente dipendenti di cui al primo comma dell'articolo 2094 del codice civile, come sostituito dall'articolo 1 della presente legge, è stipulato di regola a tempo indeterminato, salvo i casi previsti dal comma 2 del presente articolo.

2. È tuttavia consentita l'apposizione di un termine finale di durata al contratto di lavoro economicamente dipendente quando ciò sia richiesto:

a) dal carattere stagionale dell'attività lavorativa, come risultante dall'elenco delle attività stagionali approvato con decreto del Presidente della Repubblica da emanare, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge e nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro firmati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Detto elenco può essere successivamente modificato o integrato con le medesime mo-

dalità. Nelle more dell'emanazione del decreto si fa riferimento all'elenco di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525;

b) da punte stagionali d'intensificazione dell'attività produttiva;

c) dall'esigenza di sostituire lavoratori assenti, con l'esclusione di assenze dal lavoro giustificate dalla legislazione sul diritto di sciopero;

d) dall'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;

e) dall'esecuzione di lavorazioni a fasi successive che richiedano maestranze diverse per specializzazioni da quelle normalmente impiegate;

f) dalle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi;

g) da tutte le ulteriori ipotesi definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi a livello nazionale ed applicati dal datore di lavoro.

3. In relazione alle ipotesi di cui al comma 2, i contratti collettivi nazionali di lavoro stabiliscono in via esclusiva la percentuale massima di lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine rispetto al numero dei dipendenti a tempo indeterminato in forza nell'impresa al 1° gennaio di ciascun anno.

4. L'apposizione del termine di cui al comma 2 è priva di effetto se non risulta da atto scritto nel quale devono essere indicate le relative causali giustificative.

5. In tutti i casi di legittima apposizione del termine di cui al comma 2 è riconosciuto al lavoratore il diritto di precedenza ove il datore di lavoro effettui, entro un anno dalla scadenza del termine, nuove assunzioni. Il contratto di lavoro a termine si trasforma in contratto a tempo indeterminato quando il lavoratore, nel quinquennio precedente, ha già lavorato alle dipendenze del medesimo da-

tore di lavoro per almeno diciotto mesi, anche non continuativi. L'eventuale violazione, da parte del datore di lavoro, del diritto di precedenza non impedisce il perfezionamento del requisito.

6. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle condizioni che giustificano sia l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato, sia l'eventuale temporanea proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

7. Il lavoratore economicamente dipendente il cui contratto di lavoro non è a tempo indeterminato, indipendentemente dal *nomen iuris* che lo specifica, ha diritto a un versamento previdenziale e assicurativo giornaliero, a carico del datore di lavoro, superiore del 10 per cento rispetto ai versamenti previsti dalla legislazione vigente per lavoratori con contratto a tempo indeterminato. Il presente comma si applica anche ai lavoratori che prestano la loro opera secondo le modalità di cui al terzo comma dell'articolo 2094 del codice civile, come sostituito dall'articolo 1 della presente legge, anche in forma occasionale e verso una pluralità di committenti con autodeterminazione dei tempi e dei modi di lavoro. Ai sensi del presente comma sono invece esclusi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato nonché i lavoratori assunti ai sensi del comma 2, lettere *a)*, *c)*, *f)* e *g)*.

8. Le disposizioni del presente articolo costituiscono attuazione della direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'Unione delle confederazioni delle industrie della comunità europea (UNICE), dal Centro europeo dell'impresa a partecipazione pubblica (CEEP) e dalla Confederazione europea dei sindacati (CES).

9. Il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è abrogato, fatti salvi i commi 3 e 4 dell'articolo 1, il comma 1 dell'articolo 4, gli articoli 6, 7 e 9, i commi 1, 4 e 6 dell'articolo 10 e l'articolo 12.

Art. 3.

*(Modifica dell'articolo 2549
del codice civile)*

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

«Art. 2549. - *(Nozione)*. - 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 e in sua vece si considera stipulato fra le parti un contratto di lavoro economicamente dipendente a tempo indeterminato».

Art. 4.

*(Modifica dell'articolo 1655
del codice civile)*

1. L'articolo 1655 del codice civile è sostituito dal seguente:

«Art. 1655. - *(Nozione)*. - L'appalto è il contratto col quale una parte assume, con organizzazione e proprietà dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio caratterizzati da alto valore aggiunto e alta specializzazione della parte medesima, verso un corrispettivo in danaro».

Art. 5.

(Responsabilità dei datori di lavoro in caso di mutamento organizzativo dell'attività)

1. Il datore di lavoro, in caso di appalto di uno o più servizi ed opere, trasferimento di uno o più rami d'azienda, esternalizzazioni ed eventi simili, come previsto dalla legislazione vigente, che modificano l'ordinaria organizzazione produttiva in essere, è responsabile verso i lavoratori coinvolti nei processi sovra indicati, in solido con l'appaltatore o il nuovo titolare dell'unità produttiva ceduta, per un periodo non inferiore a quarantotto mesi, di un trattamento economico, normativo e contrattuale collettivo non inferiore a quello preesistente al momento del mutamento organizzativo dell'attività.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro, firmati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, possono estendere o ridurre la durata del periodo di cui al comma 1, esclusivamente a fronte di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive così come individuate negli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 6.

(Stabilizzazione dei lavoratori economicamente dipendenti non a tempo indeterminato operanti nelle pubbliche amministrazioni e nelle amministrazioni centrali dello Stato)

1. Al fine di stabilizzare i contratti di lavoro in essere non a tempo indeterminato, compresi i contratti di collaborazione coordinata e continuativa presso le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dei lavoratori che svolgono le funzioni proprie delle stesse amministrazioni in base alla legislazione vigente, il Governo, previo parere della Conferenza unificata di

cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ai sensi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e delle competenti Commissioni parlamentari, è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi recanti norme di riforma del sistema di reclutamento per titoli ed esami nelle pubbliche amministrazioni, nel rispetto dell'articolo 97 della Costituzione, secondo i seguenti criteri direttivi:

a) valutazione prioritaria dell'esperienza conseguita nell'attività svolta nelle pubbliche amministrazioni;

b) valutazione dell'attività formativa in costanza di attività di servizio nelle pubbliche amministrazioni.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, emanato di concerto con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e d'intesa con le organizzazioni sindacali più rappresentative ai sensi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, definisce le modalità e le forme con cui dare stabilità ai lavoratori con contratti di lavoro in essere non a tempo indeterminato, compresi i contratti a termine e di collaborazione coordinata e continuativa, alle dipendenze delle amministrazioni centrali dello Stato, che svolgono le funzioni proprie delle stesse amministrazioni in base alla normativa vigente.

3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, emanato di concerto con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e con il Ministro dell'università e della ricerca, d'intesa con le regioni, le autonomie locali e le organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, definisce le modalità e le forme con cui dare stabilità ai lavoratori con contratti di lavoro in essere non a tempo indeterminato, compresi i contratti a termine e di collaborazione coordinata e continuativa,

nonché titolari di assegni di ricerca, alle dipendenze delle università e degli enti pubblici di ricerca, prevedendo altresì norme di precedenza e tutela economica a fronte di prestazioni identificate come temporanee per le specificità dei comparti e dei sistemi coinvolti.

4. In attesa dell'emanazione dei provvedimenti di cui ai commi 1, 2 e 3 i contratti di lavoro in essere non a tempo indeterminato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, alle dipendenze delle amministrazioni centrali dello Stato e alle dipendenze di università ed enti pubblici di ricerca, che svolgono le funzioni proprie delle stesse in base alla normativa vigente, sono prorogati.

Art. 7.

(Abrogazioni)

1. Gli articoli 13, 14, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono abrogati.

Art. 8.

(Copertura finanziaria)

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, pari a 800 milioni di euro per l'anno 2007 e a 900 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008 e 2009, si provvede mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dal riordino della disciplina tributaria dei redditi di capitale di cui al comma 2.

2. Sono stabilite nella misura del 19 per cento le aliquote, che risultino inferiori a

tale misura, relative ai redditi di capitale di cui alle seguenti disposizioni:

a) articoli 26, 26-*ter* e 27 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e successive modificazioni;

b) articolo 1 del decreto-legge 2 ottobre 1981, n. 546, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° dicembre 1981, n. 692, e successive modificazioni;

c) articolo 9 della legge 23 marzo 1983, n. 77, e successive modificazioni;

d) articoli 5 e 11-*bis* del decreto-legge 30 settembre 1983, n. 512, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 novembre 1983, n. 649, e successive modificazioni;

e) articolo 14 del decreto legislativo 25 gennaio 1992, n. 84, e successive modificazioni;

f) articolo 2 del decreto legislativo 1° aprile 1996, n. 239, e successive modificazioni;

g) articoli 5 e 7 del decreto legislativo 21 novembre 1997, n. 461, e successive modificazioni.

