

SENATO DELLA REPUBBLICA

— XV LEGISLATURA —

N. 974

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa del senatore RIPAMONTI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 19 SETTEMBRE 2006

Norme a tutela dei lavori atipici e delega al Governo in materia di previdenza, di formazione, di coordinamento con la disciplina comunitaria e di riduzione del contenzioso in relazione alla qualificazione dei rapporti di lavoro atipici

ONOREVOLI SENATORI. - È ormai assolutamente pacifico che gli schemi tradizionali del rapporto di lavoro subordinato, da un lato, e di quello di lavoro autonomo, dall'altro, non esauriscono più la complessa tipologia dei «lavori» e soprattutto di quelli che vengono prestati in forma continuativa e che - pur in assenza di una vera e propria inserzione nell'azienda - sono soggetti comunque a varie forme di coordinazione.

Alcuni di questi rapporti di lavoro costituiscono, in realtà, il tentativo di eludere disposizioni vigenti in materia di lavoro subordinato e quindi è ovvio che la disciplina da applicare, ove se ne accerti la reale natura, è quella già prevista dalla normativa vigente.

Non è di questi, dunque, che si occupa il disegno di legge, che invece tiene conto del fatto che, al di là di queste ipotesi di lavoro «irregolare», ve ne sono molte altre che esulano effettivamente dagli schemi tipici dei contratti sopra richiamati.

Si tratta della vastissima categoria dei lavori che definiamo come «atipici», pur sapendo che tale definizione, tutt'altro che pacifica, è e resta - comunque - riassuntiva e di mero comodo.

Infatti, è noto che nell'ambito comunitario a questa definizione corrisponde una tipologia tutto sommato definita e assai ristretta, mentre il settore si va arricchendo continuamente di nuove esperienze e di nuove realtà. 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 perché 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 dell'impresa, la novità dello

schema, che stenta - di per sé - a inserirsi nella tipologia tradizionale, la convenienza, quasi sempre del tutto unilaterale. Un'elencazione casistica sarebbe impossibile, anche perché 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 (recenti ricerche valutano intorno ai due milioni il numero dei lavoratori interessati) e talora prevalgono numericamente e quantitativamente rispetto alla tipologia classica.

E dunque, non solo il fenomeno va conosciuto, ma occorre - prima ancora di tentare di definirlo e «incasellarlo» formalmente - evitare che si risolva in una forma diffusa di precariato, nel quale, al prestatore, non competono né diritti né 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 cercano di rientrare nel mercato del lavoro dopo esserne state escluse o dopo aver svolto lavoro casalingo, sono coinvolte fortemente in questo processo di «modernizzazione», che può presentare anche alcuni vantaggi, ma non può restare esente da una concreta disciplina.

In realtà, l'unico dato realmente unificante di tutte queste complesse tipologie di «lavori» è la pressochè assoluta mancanza di tutela. Con il presente disegno di legge, si cerca di cogliere soprattutto l'esigenza di fondo che a questo dato si collega.

Nella consapevolezza che il problema, nel suo complesso, ha bisogno ancora di approfondimento, di riflessione e di conoscenza,

si evita una definizione che potrebbe essere rischiosa, indicando peraltro - senza cedere a schematismi formali - quella vasta area di attività che è compresa tra il lavoro subordinato e il lavoro autonomo, non coincide né con l'uno né con l'altro e spesso è trattata come lavoro autonomo *tout court*.

A questa area di «lavori» si cerca di garantire una tutela minima, consistente anzitutto nell'applicazione di alcune norme attinenti alla libertà e dignità di chi presta lavoro, di alcune disposizioni antidiscriminazione e delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e di igiene. Per tutte queste discipline, si manifesta, ovviamente, già nell'articolo 1, il limite della compatibilità con la natura del rapporto. Il che è ovvio, ché altrimenti si correrebbe il rischio di far precipitare anche le tipologie più accettabili nell'ambito del sommerso.

Si prevedono poi alcune regole di fondo, circa la forma scritta del contratto e il suo contenuto essenziale, fornendo indicazioni circa l'entità del compenso, i poteri di controllo, le modalità del recesso, la previsione di durata minima, in ogni caso in cui ciò non sia reso impossibile dalla stessa natura della prestazione richiesta, e l'obbligo di preavviso; mentre si rinvia alla contrattazione collettiva ogni determinazione circa le cause di legittima sospensione del rapporto.

Si prevede poi un diritto di preferenza, dopo la risoluzione del rapporto, qualora il committente intenda stipulare altri contratti dello stesso tipo, per coloro che non abbiano demeritato. Tenendo conto del fatto che i trattamenti di fine rapporto sono ormai previsti anche per rapporti assai diversi da quelli di lavoro subordinato, si prevede altresì la corresponsione di un'indennità finale, con alcuni limiti, sempre collegata alla natura del rapporto ed alla necessità di escludere qualunque tipo di rigidità eccessiva.

Per la disciplina previdenziale e per quella fiscale si fa riferimento alla normativa attinente a tipologie in qualche modo vicine a

quelle considerate, prevedendo peraltro, in via regolamentare, gli opportuni adattamenti, nonché una disciplina organica dei «ricongiungimenti» e delle ipotesi (probabilmente frequenti) in cui non sia raggiungibile un minimo contributivo.

Per la tutela della maternità, per la quale si configurano ostacoli evidenti ad applicare una disciplina più rigorosa, si cerca di delineare un sistema che garantisca un adeguato trattamento economico, come già previsto per le lavoratrici autonome e le libere professioniste, ma anche qui con gli opportuni adattamenti alle peculiarità del rapporto.

Si riconoscono alcuni diritti di natura sindacale e comunque associativa, rinviando alla contrattazione collettiva la determinazione di misure più penetranti e la definizione di forme nuove di rappresentanza. Si è ritenuto opportuno, invece, prevedere fin d'ora il diritto alla partecipazione alle assemblee, anche al fine di evitare «l'isolamento» di questo tipo di lavoratori.

Una parte importante del disegno di legge è dedicata alla lotta contro le elusioni delle disposizioni della legge, alle sanzioni contro rapporti fittizi o simulati, che in realtà nascondono un rapporto di lavoro subordinato. Vi è, infine, una norma di favore per i committenti che decidano di far emergere dal sommerso lavori qualificati come atipici, ma in realtà semplicemente irregolari o in frode alla legge.

In questo modo, alla previsione di sanzioni per gli inosservanti (sempre di natura civilistica o amministrativa) si cerca di accompagnare anche forme di incoraggiamento e incentivazione, peraltro già in certo modo delineate anche nell'intesa per il lavoro del 24 settembre 1996, a favore di quanti intendano spontaneamente regolarizzare situazioni non corrispondenti alla effettiva natura del rapporto.

È facile rendersi conto che quella che si propone è una disciplina ancora sommaria e certamente incompleta, volta più che altro a individuare alcune forme elementari di tu-

tela, alcune imprescindibili garanzie, senza recare nocumento alle ragioni di flessibilità produttiva che spesso sono alla base dei lavori atipici e che vanno seriamente considerate, quando sono oggettive e reali, cercando di evitare ogni forma di flessibilità non regolata ed ogni tendenza alla precarizzazione dei rapporti.

In questo senso, si tratta di un disegno di legge «aperto» ai contributi di studiosi ed operatori, ma anche agli apporti ed ai suggerimenti di quanti stanno sperimentando sul campo i nuovi lavori.

Da ciò la relativa «timidezza» del disegno di legge, il quale, però, potrà arricchirsi lungo il cammino, per arrivare sperabilmente ad un assetto sufficiente e tale da contemperare i vari interessi in gioco.

Va conclusivamente rilevato che una disciplina come quella di cui al disegno di legge non può che avere carattere sperimentale. Infatti, si è ben consapevoli anche dei rischi che questa operazione potrebbe comportare, ivi compreso quello di una più aleatoria e incerta distinzione fra lavoro atipico e lavoro subordinato e magari una qualche tendenza a far rifluire nel primo schema anche tipologie che invece dovrebbero appartenere al secondo.

È dunque evidente la ragione per la quale si prevede una verifica dopo il primo biennio di applicazione, con raccolta di dati da parte del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e conseguente relazione al Parlamento. Ciò dovrebbe consentire di indicare la via di eventuali adeguamenti, ove suggeriti o imposti dall'esperienza, nonché all'occorrenza di procedere ad una ridefinizione del lavoro subordinato, accompagnandolo a forme di presunzione di sussistenza, ove occorra.

La speranza è, tuttavia, che di questo non vi sia bisogno e che un concetto realistico di flessibilità «regolata» e «tutelata» possa gradualmente affermarsi anche nell'esperienza fattuale, superando progressivamente ogni resistenza e trovando nell'autonomia collettiva quelle soluzioni che una legge - necessariamente astratta - può soltanto favorire mediante interventi di sostegno.

Con il presente disegno di legge si ripropone, come già nella XIV legislatura (v. atto Senato n. 629), il testo originariamente presentato dal senatore Smuraglia nella XIII legislatura e approvato dal Senato in data 4 febbraio 1999 (v. atto Camera n. 5651). Si auspica perciò una celere approvazione di nuove norme, attese da queste non tradizionali categorie di lavoratori.

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, e successive modificazioni;

b) il codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;

c) le disposizioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro previste dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, 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 specificazione 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, salvi 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, 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.

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 dei 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 affluiscono, con apposita evidenza contabile, nel fondo da istituire con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, nell'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 può prevedere agevolazioni fiscali per le attività formative svolte dai committenti e documentate. Ai relativi oneri, nel limite massimo di 10 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2007, 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, e successive modificazioni.

Art. 3.

(Contenuto dei contratti)

1. I contratti relativi ai rapporti 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 i rapporti destinati per loro particolare 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, nonché 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. Ai rapporti di cui all'articolo 1 si applica il regime fiscale previsto dall'articolo 50, comma 1, lettera *c-bis*), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al 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 separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, all'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e all'articolo 45 del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, anche per quanto riguarda la tutela relativa alla maternità, come definita dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 4 aprile 2002, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 136 del 12 giugno 2002.

2. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, alla gestione separata di cui al comma 1 sono iscritti gli incaricati alla vendita a domicilio, di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, e successive modificazioni, 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, e successive modificazioni. Ai fini della copertura dell'onere derivante dal precedente periodo, il Ministro dell'economia e delle finanze, con propri decreti, provvede, almeno ogni due anni, alla variazione delle aliquote e delle tariffe di cui al-

l'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 adottare, 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 adottati nel rispetto dei seguenti principi e criteri 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 adeguamento del contributo alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e successive modificazioni, nella misura determinata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Art. 8.

(Comitato amministratore del fondo per la gestione separata)

1. Per la gestione separata 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, dell'artigianato, del commercio e dell'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, nonché istituendo i seggi presso le sedi dell'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 euro 100.000 a decorrere dall'anno 2007, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2006-2008, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente «Fondo speciale» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2006, parzialmente utilizzando l'ac-

cantonamento relativo al Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

6. Il Ministro dell'economia e delle finanze 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, nonché 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 possono 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 l'applicazione di una sanzione pecuniaria di importo non inferiore, nel minimo, alla totalità dei compensi dovuti fino al momento dell'accerta-

mento 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, e successive modificazioni. L'organo competente ad emanare l'ordinanza-ingiunzione di cui all'articolo 18 della citata legge n. 689 del 1981, e successive modificazioni, 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 70 milioni di euro per l'anno 2007, si fa fronte mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2006-2008, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente «Fondo speciale» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze

per l'anno 2006, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero.

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, al rapporto si applicano i 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 giudice 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 adottare, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, con riferimento ai prestatori di lavoro di cui all'articolo 1,

norme di coordinamento delle disposizioni della presente legge con quelle di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, di attuazione della direttiva 91/533/CEE, recante obblighi di informazione sulle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro, nelle parti compatibili con la struttura dei rapporti di cui al predetto articolo 1.

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

3. I decreti legislativi di cui ai commi 1 e 2, in considerazione della esigenza di individuare, con particolare riguardo al sistema formativo, modalità tali da consentire la migliore qualificazione professionale dei lavoratori di cui all'articolo 1, sono adottati nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) pieno rispetto della normativa vigente, interna e comunitaria;

b) 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.

4. Gli schemi dei decreti legislativi di cui ai commi 1 e 2 sono trasmessi alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica per essere sottoposti al parere delle Commissioni parlamentari competenti, che lo esprimono entro trenta giorni. Trascorso detto termine, i decreti legislativi possono comunque essere emanati.

Art. 15.

(Privilegi)

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

«5-*quater*) 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 adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni in materia di certificazione volontaria del relativo contratto stipulato tra le parti, sulla base dei 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 e 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 dei decreti legislativi di cui al comma 1, il Governo può adottare, anche in base alla verifica effettuata ai sensi del comma 1, lettera e), eventuali disposizioni modificative e correttive, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui al comma 1 e con le medesime modalità di cui al comma 2.

