



DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa della senatrice PIRRO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 13 OTTOBRE 2022

Disposizioni in materia di tutela del lavoro

ONOREVOLI SENATORI. – Il presente disegno di legge si propone di garantire una maggiore tutela nel delicatissimo tema del mondo del lavoro, rimanendo in perfetta linea con le iniziative già intraprese nel corso della precedente legislatura. In particolare occorre ricordare il cosiddetto decreto dignità (decreto-legge n. 87 del 2018, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 96 del 2018) che ha normato il contratto a termine e la somministrazione; il reddito di cittadinanza che per la prima volta ha messo a sistema misure che non avevano mai dialogato tra di loro: sostegno economico e politiche attive di lavoro; la norma sui cosiddetti *riders*, i ciclo-fattorini che consegnano beni a domicilio. Per la prima volta una norma ha assegnato diritti e tutele ad un esercito di invisibili rimasti fino a quel momento senza tutele minime. Una vera novità che oggi desta l'attenzione anche della Commissione lavoro in Europa.

Il prossimo obiettivo è certo l'istituzione del salario minimo orario per tutelare tutti quei lavoratori che un lavoro lo hanno, ma che rientrano nella soglia di povertà relativa in quanto le loro retribuzioni non sono proporzionate alla quantità e qualità del loro lavoro e in ogni caso non sono sufficienti ad assicurare a loro e alle loro famiglie un'esistenza libera e dignitosa, come invece recita l'articolo 36 della nostra Costituzione.

Obiettivi raggiunti e da raggiungere che però non ci esimono da alcuni interventi su norme in vigore che nel corso degli anni sono divenute obsolete e hanno finito per non tutelare alcune categorie di lavoratori.

Il disegno di legge in esame infatti si propone di intervenire con alcuni correttivi su determinati provvedimenti.

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, necessita di essere modificato in alcuni punti, come ad esempio attraverso l'abrogazione dell'articolo 2 per garantire le tutele del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione prestati nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. Cosa oggi non possibile dal momento che la lettera *b*) del comma 2 del suddetto articolo li esclude e invece sappiamo bene che ci sono categorie di lavoratori che vengono regolati con questa fattispecie di contratto per anni e che quindi sarebbero a tutti gli effetti dei lavoratori subordinati.

Occorre ad esempio tutelare il contratto di apprendistato e nello specifico quello professionalizzante per fare in modo che giovani lavoratori vengano formati ed il loro percorso valorizzato nella prosecuzione di un rapporto stabile dopo i trentasei mesi di apprendistato. Bisogna fare in modo che le aziende con più di cinquanta dipendenti possano attivare nuovi contratti di apprendistato solo se hanno stabilizzato almeno il 50 per cento di quelli in essere.

Altro problema da affrontare è il contrasto al falso lavoro autonomo e lo si può fare attraverso un'interpretazione autentica dell'articolo 2094 del codice civile, considerando la prestazione di lavoro subordinato anche nei casi nei quali non vi sia la predeterminazione di un orario di lavoro e il prestatore sia libero di accettare la singola prestazione richiesta, ove vi sia la destinazione al datore di lavoro del risultato della prestazione e ove l'organizzazione alla quale viene destinata la prestazione non sia la propria, ma del datore di lavoro.

Inoltre appare doveroso tutelare maggiormente l'aspetto del *turnover* del personale attraverso azioni normative che tutelino l'uscita volontaria del lavoratore e l'ingresso di nuove energie nel contesto lavorativo. La staffetta generazionale è lo strumento più adatto a favorire questo meccanismo.

Il presente disegno di legge si compone di cinque articoli.

L'articolo 1 reca una modifica al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, mediante la quale, per i datori di lavoro che occupano più di cinquanta dipendenti, viene innalzata dal 20 per cento al 50 per cento la soglia obbligatoria per l'assunzione a tempo indeterminato degli apprendisti presenti in azienda. Al contempo viene altresì stabilito che il mancato rispetto di tale disposizione non consente l'assunzione di nuovi apprendisti.

L'articolo 2 consiste in una norma di interpretazione autentica dell'articolo 2094 del codice civile, che accoglie la nozione di subordinazione fatta propria dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 30 del 12 febbraio 1996. Secondo i giudici delle leggi la subordinazione si caratterizza per il concorrere di due condizioni fondamentali: l'alienità (nel senso di destinazione esclusiva ad altri) del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata, e l'alie-

rità dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce.

L'articolo 3 interviene in tema di staffetta generazionale. In particolare stabilisce che, al fine di prevedere per i datori di lavoro del settore privato - ad esclusione del settore agricolo - la possibilità di attuare il patto intergenerazionale, nel triennio che precede la completa maturazione dei requisiti utili per l'accesso al trattamento previdenziale il lavoratore, in accordo con il datore di lavoro, può accettare una graduale riduzione dell'orario di lavoro del 15 per cento per il primo anno, del 25 per cento per il secondo anno e del 35 per cento per il terzo anno. Al comma 2 è specificato che in tema di contribuzione, la differenza oraria è coperta dalla contribuzione figurativa. Tale previsione normativa è subordinata all'assunzione di lavoratori in stato di disoccupazione da almeno sei mesi con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, come precisato al comma 3 dell'articolo. Inoltre con le nuove assunzioni, è previsto uno sgravio contributivo del 100 per cento per i primi trentasei mesi di assunzione.

L'articolo 4 prevede l'abrogazione dell'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148.

Infine, l'articolo 5 reca la copertura finanziaria.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Modifica al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81)

1. All'articolo 42 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il comma 8 è sostituito dal seguente:

«8. Per i datori di lavoro che occupano più di cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto».

Art. 2.

(Contrasto al falso lavoro autonomo)

1. L'articolo 2094 del codice civile si interpreta nel senso che è considerato prestatore di lavoro subordinato chiunque si obblighi, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e secondo le direttive, almeno di massima, dell'imprenditore, anche nei casi nei quali non vi sia la predeterminazione di un orario di

lavoro e il prestatore sia libero di accettare la singola prestazione richiesta, ove vi sia la destinazione al datore di lavoro del risultato della prestazione e ove l'organizzazione alla quale viene destinata la prestazione non sia la propria ma del datore di lavoro.

Art. 3.

(Staffetta generazionale)

1. Al fine di prevedere per i datori di lavoro del settore privato la possibilità di attuare il patto intergenerazionale, atto a garantire la graduale fuoriuscita del lavoratore prossimo al pensionamento dal contesto aziendale e l'inserimento anche graduale, nell'organizzazione aziendale, di nuove figure professionali, nel triennio che precede la completa maturazione dei requisiti utili per l'accesso al trattamento previdenziale il lavoratore può, in accordo, su base volontaria, con il datore di lavoro, accettare una graduale riduzione dell'orario di lavoro del 15 per cento per il primo anno, del 25 per cento per il secondo anno e del 35 per cento per il terzo anno.

2. A fronte della riduzione di cui al comma 1, ad integrazione della differenza contributiva tra la retribuzione a tempo parziale e la retribuzione a tempo pieno del lavoratore è riconosciuta apposita contribuzione figurativa.

3. L'applicazione delle disposizioni di cui al comma 1 è subordinata all'assunzione da parte del datore di lavoro di nuovi lavoratori in stato di disoccupazione da almeno sei mesi con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato. Le assunzioni di cui al presente comma non devono essere effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi.

4. Alle assunzioni di cui al comma 3 si applica l'esonero dai contributi previdenziali

e assistenziali nella misura del 100 per cento per un periodo di trentasei mesi.

5. Nei sei mesi che precedono la nuova assunzione di cui al comma 3, il datore di lavoro può provvedere all'inserimento del nuovo lavoratore ricorrendo allo strumento del tirocinio come definito dagli appositi programmi nazionali vigenti.

6. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano esclusivamente al settore privato, con esclusione del settore agricolo.

Art. 4.

(Modifica al decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148)

1. L'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, è abrogato.

Art. 5.

(Copertura finanziaria)

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, pari a 30 milioni di euro per l'anno 2022 e a 100 milioni di euro a decorrere dall'anno 2023, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per far fronte ad esigenze indifferibili, di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

€ 1,00