

# SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

**N. 2210**

## **DISEGNO DI LEGGE**

**d’iniziativa dei senatori DI SIENA, PIZZINATO, RIPAMONTI,  
VITALI, PAGLIARULO, FALOMI, BATTAFARANO, GRUOSSO,  
VIVIANI, BONAVIDA e IOVENE**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 16 APRILE 2003**

---

Disposizioni in materia di estensione dei diritti dei lavoratori

---

ONOREVOLI SENATORI. - Il disegno di legge si propone di assicurare i medesimi diritti e garanzie a tutti i lavoratori che prestano la loro opera, personalmente ed in modo continuativo, nell'interesse esclusivo di un altro soggetto, in funzione dell'organizzazione produttiva da questo ultimo apprestata e con risultati utili della prestazione a lui solo riservati. Questo insieme di caratteristiche della prestazione costituisce, per così dire, il massimo comune divisore tra i rapporti di lavoro subordinato e i rapporti di lavoro cosiddetto parasubordinato, i quali poi si differenziano tra loro perchè nei primi la prestazione è altresì soggetta ad un potere direttivo capillare, ad assidui controlli ed al potere disciplinare del datore di lavoro, mentre nei secondi permane in capo al prestatore una facoltà di autodeterminazione della modalità della prestazione con cui si persegue il risultato utile.

È altresì noto che solo i rapporti di lavoro subordinato in senso proprio, qualificati dall'esistenza di quei poteri datoriali godono dell'insieme dei diritti e garanzie previsti dallo Statuto dei lavoratori, mentre i secondi (i parasubordinati) ne sono privi, essendo ascritti dal punto di vista tecnico al *genus* del lavoro autonomo.

Tuttavia ad una attenta considerazione dell'attuale realtà socio economica, risulta evidente ed è ormai acquisito dal sentire comune, che il bisogno di quelle tutele nasce, non già dalla circostanza che le modalità della prestazione siano soggette a poteri direttivi più o meno penetranti, bensì da quell'insieme di condizioni comuni ai due tipi di rapporto. Il bisogno - detto in altre parole - di una regola di stabilità nel rapporto contro recessi ingiustificati, di una garanzia legale, di un compenso adeguato alla qualità e quan-

tità della prestazione e il bisogno di una protezione, in caso di sopravvenienza quali: malattia, infortunio, maternità, eccetera scaturiscono, invero, dal fatto che il prestatore lavori in modo continuativo in una organizzazione altrui e nell'interesse esclusivo del committente e non dal fatto che quest'ultimo abbia il potere giuridico di dirigere in modo più o meno penetrante e di controllare in modo più o meno assiduo il «come» della prestazione. Anzi, con l'aumento dei livelli di scolarità ed il prevalere del lavoro intellettuale sul lavoro manuale, questi profili hanno perso gran parte del loro rilievo storico.

Si può dire in sintesi che dal punto di vista economico e sociale non è più l'eterodirezione a costituire la differenza decisiva, ma, al contrario, è l'elemento comune della dipendenza in senso socio economico a fondare l'esigenza di un omogeneo livello di tutela.

Si aggiunga che l'attuale e ormai immotivata differenza di trattamento tra rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato ha indotto un deteriore e massiccio movimento di elusione da parte di numerosi datori di lavoro privi di scrupoli, i quali mascherano sotto l'apparenza di rapporti parasubordinati, e quindi privi di garanzie, rapporti lavorativi nei quali è invece presente anche l'eterodirezione.

La soluzione normativa che risolve tutte queste problematiche e va, per così dire, al cuore del problema è dunque quella proposta dal progetto consistente in una riscrittura dell'articolo 2094 del codice civile, che espunge dalla fattispecie del contratto di lavoro quel che è inessenziale, ossia l'etero direzione e conserva e valorizza, invece, ciò che è essenziale, ossia la dipendenza socio economica risultante dalla personalità e continuità della

prestazione inerente ad un progetto ad un'organizzazione di impresa altrui con appropriazione del risultato alla parte datoriale.

Grazie a questa riscrittura dell'articolo 2094, la fattispecie del contratto di lavoro si amplia e viene a ricomprendere tanto gli attuali rapporti di lavoro subordinato, quanto gli attuali rapporti di lavoro parasubordinato (collaborazioni coordinate e continuative), così da superare una storica, ma ormai inattuale distinzione. Con l'effetto automatico, è ovvio, di applicare anche ai rapporti prima detti parasubordinati tutto il corredo e la dote di diritti e di garanzie previsti dal diritto del lavoro.

Come si comprende, questa è una via assai più diretta, sicura e definitiva rispetto alla proposta, pur presentata da forze politiche progressiste, di mantenere una distinzione tipologica tra lavoro subordinato e parasubordinato, ma di dotare questo ultimo di uno statuto minore di diritti.

Occorre, tuttavia, aggiungere che con la riscrittura dell'articolo 2094 del codice civile e conseguente allargamento della fattispecie del contratto di lavoro, non necessariamente la prestazione di lavoro sarà sempre soggetta ai poteri di eterodirezione che pure le norme del codice civile successive all'articolo 2094, quali l'articolo 2104, comma secondo, 2106, 2103 e 2108, continuano a prevedere, articolandoli nelle loro varie sfaccettature (gerarchia aziendale, potere disciplinare, *ius variandi*, orario di lavoro), perchè sarà consentito alle parti contrattuali di pattuire, espressamente o per fatti concludenti, l'esclusione dell'applicazione di queste norme al singolo rapporto concreto con la conseguenza di consentire al lavoratore una autodeterminazione o autogestione della sua prestazione lavorativa senza per questo uscire dalla fattispecie del contratto di lavoro del 2094, con relativa fruizione dell'insieme delle tutele.

In definitiva, la riconduzione ad un unico contesto regolativo-protettivo di tutte le prestazioni personali e continuative e nell'interesse di altri, non esclude che, accanto alla

tradizionale eterodirezione nella prestazione, esista e si sviluppi anche la modalità autodeterminata o autogestita che sicuramente incontra un certo favore in una parte dei lavoratori, in specie di quelli maggiormente professionalizzati.

Tutte le modalità della prestazione, comunque, saranno destinatarie della contrattazione collettiva, la quale, se mai, potrà dedicare previsioni specializzate alle prestazioni con modalità autogestite per i lavoratori che l'avessero concordate. I trattamenti economico-normativi risultanti dovranno tuttavia essere equivalenti, e anche l'eventuale passaggio tra la modalità eterodiretta e quella autodeterminata della prestazione non potrà comportare trattamenti peggioranti per i lavoratori, nè, tanto meno, novazione di rapporto di lavoro.

Completa il disegno di legge l'importante previsione dell'articolo 2094-*bis* sull'obbligo del datore di lavoro di informare semestralmente le rappresentanze sindacali aziendali sulle caratteristiche e modalità, oltre che sul numero, delle prestazioni lavorative utilizzabili in azienda.

Restano al di fuori della nuova complessiva fattispecie del contratto di lavoro derivante dalla riscrittura dell'articolo 2094 del codice civile, le collaborazioni occasionali rese da soggetti che prestano attività autodeterminata nei tempi e nei modi di lavoro in favore di una pluralità di committenti e dunque a maggior ragione il lavoro professionale in senso proprio ed i rapporti di collaborazione tra imprenditori.

Anche a queste collaborazioni occasionali è però previsto (articolo 4) che debbano essere estese le principali garanzie dovute ai prestatori di lavoro, in quanto compatibili con la diversa fisionomia economica, sociale o giuridica del rapporto.

Completa il quadro la norma antifrode dell'articolo 5, la quale «taglia netto» - per così dire -, con le troppo frequenti simulazioni ed evasioni realizzate con il ricorso abusivo alla figura contrattuale della «associazione in

partecipazione», prevista dall'articolo 2549 del codice civile: l'apporto dello associato non può, secondo la proposta, consistere nella prestazione di lavoro, ed ove ciò, invece, avvenga, si considera *juris et de jure* esistente tra le parti un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Il disegno di legge contiene anche (articolo 2) una revisione della disciplina dei contratti di lavoro a termine, che mira a riparare i guasti del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 e a dare alla materia un assetto razionale.

Il decreto legislativo n. 368 del 2001 ha svincolato la possibilità di stipulazione di un contratto di lavoro a termine dalla ricorrenza di specifiche causali previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva ed ha aperto la via ad una incontrollata precarizzazione dei rapporti di lavoro, con tutte le conseguenze di insicurezza del futuro e di ricattabilità che essa comporta a carico dei prestatori d'opera.

Il fenomeno più grave e centrale nella riconsiderazione della problematica è quello del deliberato sottodimensionamento dell'organico dei lavoratori stabili rispetto alle esigenze ordinarie della produzione (ivi comprendendo anche la possibilità di modeste fluttuazioni quantitative), allo scopo di lasciare un'importante percentuale della forza-lavoro, effettivamente utilizzata e necessaria, nella condizione deteriorata di lavoratori con contratto a termine, periodicamente rinnovato di anno in anno (o di sei mesi in sei mesi). E' una prassi abusiva che il decreto legislativo n. 368 del 2001, di fatto, legittima, prevedendo la possibilità di stipula di una serie teoricamente infinita di contratti

a termine con uno stesso lavoratore, purchè separati tra loro da un breve intervallo di tempo. Manca, cioè, nella disciplina del decreto legislativo n. 368 del 2001 una disposizione-chiave (la cui doverosità si ricava, invece, da una corretta interpretazione sistematica della normativa europea di riferimento) che fissi un limite temporale massimo di lavoro con contratti a termine presso una stessa impresa, oltrepassato il quale, per cumulo di contratti, il lavoratore acquisti comunque il diritto alla stabilizzazione.

Il disegno di legge si propone di ovviare a questa situazione, reintroducendo, in primo luogo, causali legali e contrattuali collettive per la legittima apposizione di un termine al contratto di lavoro, e, soprattutto, prevenendo due diritti in favore del lavoratore a termine, la cui presenza ed azione combinata serviranno, razionalmente, a scongiurare la ricordata prassi deteriorata di sottodimensionamento dell'organico.

Il primo diritto è quello ad esser preferiti in caso di nuove assunzioni a termine entro un anno. Il secondo è quello di essere assunti a tempo indeterminato qualora il lavoratore abbia prestato lavoro con contratti a termine, anche non consecutivi, per almeno diciotto mesi nell'ultimo quinquennio. Dalla sinergia tra le due previsioni scaturisce l'effetto antifrodatorio, perchè se l'esigenza produttiva che sorregge la stipula del contratto a termine non è effettivamente straordinaria, ma ricorrente, così da sussistere o ripresentarsi in corso d'anno, il lavoratore a termine raggiungerebbe in breve ed immancabilmente il traguardo dei diciotto mesi e della conseguente stabilizzazione.

## DISEGNO DI LEGGE

---

### Art. 1.

1. Al codice civile sono apportate le seguenti modificazioni:

a) l'articolo 2094 è sostituito dal seguente:

«Art. 2094. - (*Contratto di lavoro*) - 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.

Il contratto di lavoro deve prevedere mansioni, categoria, qualifica e trattamento economico e normativo da attribuire al lavoratore.

L'eventuale esclusione, per accordo tra le parti espresso o per fatti concludenti, dell'esercizio da parte del datore dei poteri di cui agli articoli 2103, primo comma, primo e secondo periodo, 2104, comma secondo, 2106, nonché dell'applicazione degli articoli 2100, 2101, 2102, 2108 del codice civile e dell'articolo 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, nè può dar luogo a trattamenti economico-normativi inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi applicati agli altri lavoratori dipendenti della medesima impresa.

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 nè

può comportare per il lavoratore peggioramenti di trattamento economico-normativo.»;

b) dopo l'articolo 2094 è inserito il seguente:

«Art. 2094-bis. - (*Diritti di informazione*)  
- I datori di lavoro informano semestralmente le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie ove costituite, sul numero, le caratteristiche professionali e le modalità delle prestazioni lavorative dei lavoratori che prestano la loro attività nelle rispettive aziende.»;

c) l'articolo 2095 è sostituito dal seguente:

Art. 2095. - (*Categorie dei prestatori di lavoro*) - I prestatori di lavoro di cui al comma primo dell'articolo 2094 si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai».

## Art. 2.

### (*Apposizione del termine al contratto di lavoro*)

1. Il contratto di lavoro di cui all'articolo 2094, primo comma, del codice civile, è stipulato di regola a tempo indeterminato.

2. Al contratto di lavoro di cui all'articolo 2094 del codice civile, come sostituito dall'articolo 1 della presente legge, è consentita l'apposizione di un termine quando ciò sia richiesto:

a) dal carattere stagionale dell'attività lavorativa, come risultante dall'elenco delle attività stagionali da approvarsi con decreto del Presidente della Repubblica da emanarsi, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge. Detto elenco può essere successivamente modificato o integrato con le medesime modalità. Nelle more dell'emanazione del decreto si fa riferimento all'elenco contenuto

nel decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;

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

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

3. In relazione alle ipotesi di cui al comma 2 i contratti collettivi stabiliscono 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 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 è riconosciuto al lavoratore il diritto di precedenza ove il datore di lavoro effettui, entro un anno dalla scadenza del termine, nuove assunzioni a tempo determinato. Il contratto di lavoro a termine si trasforma in contratto a tempo indeterminato quando il lavoratore, nel quinquennio precedente, abbia già lavorato alle dipendenze del medesimo datore 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. Nell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, le parole: «tre anni» sono sostituite dalle parole: «diciotto mesi». Il comma 2 è abrogato.

7. 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.

8. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori assunti con contratto a termine, compresi quelli con qualifica di dirigente, si computano sommando il numero di ore lavorative da essi effettuate nell'anno di calendario immediatamente precedente e dividendo la cifra ottenuta per 1905 o per il divisore corrispondente al minor numero di ore normali di lavoro svolte, ai sensi della disciplina collettiva applicabile, da un lavoratore a tempo pieno ed indeterminato.

9. 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'UNICE, dal CEEP e dal CES.

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

11. All'articolo 3, comma 1, lettera *b*) del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 361, le parole «ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi» sono soppresse.



## Art. 3.

*(Contribuzione previdenziale)*

1. La contribuzione previdenziale dovuta per i lavoratori che prestino la loro collaborazione secondo le modalità di cui al terzo comma dell'articolo 2094 del codice civile è uguagliata, a far tempo dalla data di entrata in vigore della presente legge, a quella già prevista dalle norme vigenti per gli altri lavoratori che prestino la loro opera nell'impresa.

2. Per un periodo di dodici mesi dall'entrata in vigore della presente legge, è riconosciuto ai datori di lavoro un credito contributivo, compensabile sul debito contributivo mensile complessivo, pari all'importo forfetario di euro 200 moltiplicato per il numero dei lavoratori che prestano lavoro con le modalità di cui al comma terzo dell'articolo 2094 del codice civile.

## Art. 4.

*(Collaborazioni occasionali)*

1. Ai prestatori di lavoro che svolgono in maniera occasionale e verso una pluralità di committenti la loro attività con autodeterminazione dei tempi e dei modi di lavoro, vanno comunque assicurati i diritti sociali fondamentali quali: tutela della maternità, delle malattie, degli infortuni, previdenza, equo compenso, diritti sindacali, divieto di recesso senza giusta causa.

## Art. 5.

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

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

«Art. 2549. - *(Nozione di associazione in partecipazione)* - Con il contratto di associa-

zione 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 subordinato a tempo indeterminato».



