

DISEGNO DI LEGGE

**d’iniziativa dei senatori FILOGRANA, LAURO, VEGAS, MANCA,
MUNGARI, MUNDI, VENTUCCI, AZZOLLINI, LASAGNA, CORSI
ZEFFIRELLI, DI BENEDETTO, PERA, VERTONE GRIMALDI,
MELUZZI, CORTELLONI e TRAVAGLIA**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 17 MAGGIO 1996

Norme recanti l’attuazione del lavoro interinale

ONOREVOLI SENATORI. - La necessità di introdurre nel nostro ordinamento alcune importanti modifiche dirette a rendere maggiormente flessibile il mercato del lavoro viene da tempo avvertita da tutte le forze politiche.

È innegabile, infatti, che una soluzione del problema occupazionale costituisce un fattore determinante ai fini della ripresa economica dell'intero paese, così come è parimenti innegabile che la diminuzione della disoccupazione esplica effetti positivi sia all'interno del nostro paese assicurando un calo delle tensioni e dei conflitti sociali sia all'esterno di esso contribuendo a rilanciarne l'immagine.

Scopo del presente disegno di legge è quindi quello di regolare e disciplinare il delicato settore del lavoro attraverso l'introduzione della disciplina del lavoro interinale, modello già sperimentato in altri stati europei con successo.

Con questo modello si vuole superare la disciplina di monopolio dell'ufficio di collocamento attraverso una liberalizzazione del settore, accompagnata ad una privatizzazione della collocazione di manodopera.

Scopo del presente progetto di legge è rendere più attuale e rispondente alle esigenze del mercato del lavoro la disciplina normativa italiana.

La scelta impiegata e ritenuta preferibile intende evitare il ricorso a un progetto di legge unitario diretto a disciplinare tutte le problematiche del mercato ivi compresa la disciplina del lavoro *part time*, del lavoro a termine, del cosiddetto lavoro in coppia.

Le esperienze passate hanno infatti dimostrato l'inefficacia di un siffatto intervento che risulta farraginoso e spesso contenente clausole e condizioni preliminari ad una sua completa introduzione nel mercato che subordinano l'attuazione della legge all'os-

servanza di una copiosa serie di interventi burocratici.

Soluzioni di questo tipo null'altro significano se non procrastinare *sine die* la reale e concreta trasformazione in legge del progetto presentato.

Una privatizzazione in chiave liberista può essere attuata con successo ed efficacia attraverso l'introduzione di un modello chiaro, semplice e lineare, ma allo stesso esaustivo e di reale applicabilità in un lasso di tempo ragionevole.

La realizzazione di questi fini richiede un intervento improntato alla specificità.

Per questo motivo si è optato per l'introduzione di una legge relativa alla sola regolamentazione del lavoro interinale che si articola nella previsione e disciplina degli aspetti fondamentali dell'istituto attraverso una formulazione improntata alla massima chiarezza.

In tale modo si è voluto anche evitare i problemi interpretativi legati alla validità delle norme di legge evitando di demandare al momento applicativo la risoluzione delle problematiche connesse con il rischio di demandare all'attività della magistratura, investita della risoluzione di eventuali conflitti, il difficile compito di colmare eventuali lacune, creando una deviazione dei poteri dello Stato dai compiti assegnatigli, oltre ad uno stato di grande incertezza relativo alla validità ed efficacia della legge.

Premesse queste considerazioni di natura generale, si può passare ad un esame dettagliato della disciplina del presente disegno di legge.

L'articolo 1 contiene la definizione del contratto di lavoro temporaneo attraverso una formulazione chiara che identifica con precisione le parti contraenti, l'oggetto del contratto e la finalità sottesa alla stipulazione del contratto stesso.

Al fine di evitare inutili e macchinose articolazioni dirette a coprire l'intera gamma di comparti e settori nei quali potrebbe essere introdotto il lavoro *ad interim*, si è preferito effettuare un rinvio all'articolo successivo che disciplina più dettagliatamente i requisiti del contratto medesimo.

L'articolo 2 definisce l'ambito di applicazione e di utilizzazione del presente contratto sotto il profilo oggettivo.

Si è preferito adottare una formulazione in negativo che preveda i casi di esclusione del ricorso al lavoro interinale in luogo della previsione di una tipologia di casi nei quali il ricorso alla suddetta forma di lavoro si ritiene ammesso.

La presente scelta evita di introdurre problemi interpretativi circa la tassatività o meno di una elencazione che risulta inidonea a coprire l'intera gamma delle potenziali situazioni che rendono giustificabile il ricorso a tale forma di lavoro.

La transitorietà dell'esigenza dell'impresa utilizzatrice costituisce un chiaro e certo parametro di riferimento, evitando al tempo stesso ogni distorsione o forzatura del ricorso alla suddetta forma di lavoro in danno del lavoratore ed in assenza dei presupposti legittimanti il ricorso ad essa.

La sussistenza di tale requisito non risulta vanificata essendo richiesta tra i requisiti del contratto stipulato fra prestatore di lavoro ed impresa fornitrice.

L'elasticità della formula adottata consente al tempo stesso di favorire il ricorso a tale forma a fronte delle molteplici ed imprevedibili situazioni che si possono verificare all'interno della realtà aziendale.

La previsione delle ipotesi di tassativa esclusione del ricorso al lavoro interinale si giustifica con la necessità di assicurare una effettiva e primaria tutela ai diritti imprescindibili dei lavoratori garantiti a livello costituzionale, quali il diritto di sciopero e quello della stabilità del posto di lavoro.

Il divieto del ricorso al lavoro interinale in caso di sciopero dei lavoratori assicura una effettiva adesione alle normative di disciplina della modalità dello sciopero, spesso disattese.

Ugualmente il divieto del ricorso al lavoro interinale in imprese nelle quali si sia provveduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi contiene un correttivo diretto ad assicurare continuità ed efficacia alla produzione dell'impresa evidentemente in difficoltà in caso del verificarsi di situazioni contingenti ed imprevedibili quali la assenza di alcuni lavoratori che si ripercuoterebbe negativamente sul ciclo produttivo dell'azienda.

L'articolo 3 contiene un dettagliato elenco dei requisiti che debbono possedere le imprese fornitrici al fine di evitare il sorgere di agenzie private di collocamento prive di affidabilità, solidità e serietà.

Sotto un profilo oggettivo, tali requisiti investono la struttura di tali società che necessariamente dovranno rivestire la forma di società per azioni dotate di un capitale sociale di una rilevanza tale da scongiurare il pericolo della comparsa di agenzie «fantasma». Una regolamentazione diretta al medesimo scopo viene introdotta anche relativamente alle società fornitrici costituite sotto forma di società cooperative alle quali viene imposto un limite dimensionale (numero di soci). Ulteriore garanzia viene assicurata attraverso la previsione di un deposito cauzionale a garanzia del pagamento degli oneri spettanti all'azienda fornitrice.

Sotto un profilo soggettivo, la serietà delle imprese viene assicurata dal fatto che gli amministratori e i dirigenti di esse non devono aver riportato condanne per reati di rilevanza penale.

Un efficace controllo sulla presenza e sulla sussistenza dei requisiti richiesti dal presente articolo viene assicurato anche in via amministrativa attraverso l'istituzione di un apposito albo presso la Direzione centrale del lavoro.

A garanzia della celerità e della liberalizzazione della iniziativa è stata prevista la figura del silenzio-assenso da parte della pubblica amministrazione in caso di mancata pronuncia espressa entro il termine di un mese dalla data di presentazione della domanda di iscrizione all'albo.

Tale figura dispensa l'amministrazione pubblica dall'invio di una serie di comuni-

cazioni scritte dirette a ciascuna agenzia, evitando una inutile burocratizzazione della procedura che si risolverebbe in una posticipazione dell'operatività della presente normativa.

Un ulteriore potere di natura amministrativa è previsto per il Ministro del lavoro, organo preposto alla tenuta dell'albo e dotato del potere di cancellazione di ufficio qualora vengano meno i requisiti di serietà delle imprese fornitrici richiesti dalla presente legge.

Particolare rilevanza riveste l'articolo 4 diretto a disciplinare i requisiti del contratto stipulato fra impresa fornitrice e prestatore di lavoro.

Una prima forma di garanzia è stabilita dal requisito della forma scritta che tende ad evitare il rischio di elusione del rispetto dei requisiti richiesti dal presente articolo.

Sotto il profilo contenutistico il contratto deve contenere alcune indicazioni, volte a delimitare e precisare l'ambito di utilizzazione delle prestazioni del lavoratore. Detto ambito viene identificato sia sotto il profilo diretto ad assicurare una tutela del prestatore di lavoro (tale significato assumono le previsioni dirette a delimitare il tipo di mansioni del lavoratore, l'orario di lavoro, il trattamento economico, la data di inizio delle prestazioni e data del termine delle stesse, rispetto della normativa relativa alla sicurezza del lavoratore), oltre che sotto il profilo dei rapporti fra impresa fornitrice e impresa utilizzatrice.

Una disciplina in chiave flessibile della normativa in tema di lavoro interinale non può essere articolata in un sistema rigido tale da non consentire alcuna possibilità di adattamento alle situazioni contingenti che si possono verificare.

Se il criterio direttivo circa il limite di durata del contratto è quello indicato nel contratto di cui all'articolo 4, alcuni spazi di flessibilità vengono consentiti dalla possibilità di proroga dello stesso, proroga che avviene in ragione dell'accordo delle parti, assicurando così una piena e totale privatizzazione della giusta causa (articolo 5).

Una certa flessibilità viene tuttavia assicurata attraverso la possibilità di recesso

accordata alle parti, sia al lavoratore che alle imprese utilizzatrici e fornitrici per le quali viene comunque richiesta la sussistenza della giusta causa.

Per l'osservanza degli obblighi in capo a tutte le parti viene introdotta la possibilità di inserire un periodo di prova commisurato alla durata del contratto stesso, oltre a prevedere una giusta causa di recesso da parte dell'impresa fornitrice, in caso di inosservanza da parte del prestatore di lavoro delle obbligazioni assunte contrattualmente.

L'articolo 6 prevede le obbligazioni che le parti sono tenute ad osservare. La disciplina delle stesse è improntata al massimo equilibrio fra le esigenze di tutela del prestatore di lavoro e quelle delle imprese fornitrici ed utilizzatrici.

Al prestatore di lavoro viene imposto il rispetto della normativa delle prescrizioni contrattuali sotto il profilo della diligenza nell'eseguire le prestazioni alle quali è adibito.

All'impresa utilizzatrice viene imposto il rispetto nell'assegnazione del prestatore di lavoro alle mansioni alle quali deve essere adibito.

A tutela del prestatore di lavoro vengono delimitati e suddivisi fra impresa utilizzatrice ed impresa fornitrice i relativi oneri retributivi a favore del lavoratore.

Data la complessità che tale ripartizione riveste nei suoi aspetti previdenziali, assicurativi e fiscali si rende necessario operare un rinvio ad una emananda legge quadro che disciplini compiutamente tale materia.

L'articolo 7 è diretto ad introdurre una copiosa serie di sanzioni, anche a carattere penale, in caso di inosservanza delle disposizioni della presente legge.

Le sanzioni sono dirette a colpire l'istituzione e il ricorso ad imprese che non risultino iscritte nell'apposito albo introdotto dalla presente legge, l'elusione delle prescrizioni in merito ai requisiti del contratto di cui all'articolo 4 ed alle ragioni che legittimano il ricorso al contratto *ad interim*.

In tal modo viene assicurata la piena legittimità di tale forma di allocazione di risorse lavorative, oltre a un adeguato controllo sul funzionamento della stessa.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Definizione)

1. Con il contratto di fornitura di lavoro temporaneo un'impresa, detta impresa fornitrice, si obbliga a porre uno o più lavoratori, da essa appositamente assunti a mezzo del contratto di cui all'articolo 4, a disposizione di un'impresa, detta utilizzatrice, che usufruisce delle loro prestazioni.

Art. 2.

(Ambito di applicazione)

1. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere stipulato per soddisfare ogni esigenza dell'impresa utilizzatrice avente carattere transitorio e limitato nel tempo.

2. È vietato il ricorso al lavoro temporaneo nei seguenti casi:

a) per la sostituzione di lavoratori in sciopero, salvo che lo sciopero non avvenga nel rispetto degli accordi che lo disciplinano;

b) in caso di impiego del prestatore di lavoro presso imprese nelle quali siano stati disposti nei sei mesi precedenti licenziamenti collettivi salvo che il ricorso alle prestazioni temporanee non sia determinato dall'esigenza di provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti.

Art. 3.

(Requisiti della impresa fornitrice)

1. Le imprese esercenti attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo debbono possedere i seguenti requisiti:

a) essere costituite in forma di società per azioni o società cooperative aventi un

capitale sociale non inferiore a lire 500.000.000;

b) essere fornite di adeguata struttura e competenza professionale per lo svolgimento dell'attività;

c) disporre di un deposito cauzionale di lire 200.000.000 presso un istituto di credito nel territorio nazionale. Detto deposito può essere sostituito da una fideiussione bancaria o assicurativa pari ad un valore di eguale ammontare;

d) mancanza di condanne penali da parte degli amministratori e dirigenti muniti di rappresentanza rispetto ai delitti contro l'economia e l'ordine pubblico, nonché di cui all'articolo 416-*bis* del codice penale o per delitti puniti con pena superiore a cinque anni di reclusione.

2. L'attività può essere parimenti esercitata da società cooperative di produzione e lavoro anche se l'attività di fornitura di lavoro temporaneo non viene esercitata in modo esclusivo sempre che la cooperativa disponga di un numero di soci superiore a 100.

3. Con l'entrata in vigore della presente legge viene istituito un apposito albo delle imprese legittimate all'esercizio dell'attività di fornitura di prestazioni lavorative temporanee presso la Direzione centrale del lavoro.

4. L'impresa che intenda esercitare attività di fornitura di prestazioni di lavoro deve presentare apposita domanda di iscrizione al suddetto albo.

5. L'iscrizione all'albo è disposta entro il termine di un mese dalla presentazione della domanda.

6. In caso di mancato riscontro entro il suddetto termine l'iscrizione si intende accolta.

7. Il Ministro del lavoro che sovrintende alla tenuta di tale albo può disporre d'ufficio la cancellazione delle imprese nelle seguenti ipotesi:

a) perdita da parte dell'impresa dei requisiti richiesti dal presente articolo ai fini della concessione dell'iscrizione;

b) mancato adempimento all'obbligo del versamento dei contributi richiesti dalla presente legge.

Art. 4.

(Forma del contratto)

1. Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo deve essere stipulato fra impresa fornitrice e prestatore di lavoro in forma scritta e deve contenere:

a) le giustificazioni e le esigenze che hanno determinato il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo;

b) l'indicazione dell'impresa utilizzatrice presso la quale vengono svolte le prestazioni lavorative;

c) l'indicazione delle mansioni affidate al prestatore di lavoro ed il suo inquadramento contrattuale, nonché la previsione dell'orario di lavoro e il trattamento economico;

d) la data di inizio delle prestazioni di lavoro temporaneo e la presumibile data del termine delle stesse;

e) la previsione di un eventuale periodo di prova;

f) l'eventuale indicazione di misure di sicurezza necessarie in ragione delle mansioni svolte.

Art. 5.

(Rinnovo del contratto)

1. La durata del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo non può avere durata superiore a quella determinata dalla esigenza della produzione che ne ha determinato il ricorso.

2. Le parti possono introdurre la previsione di un periodo di prova che sarà determinata in un numero di giorni relazionato alla durata complessiva della prestazione di lavoro temporaneo.

3. Le parti possono accordarsi, con il consenso del prestatore di lavoro, per prorogare lo svolgimento dell'attività lavorativa oltre la scadenza contrattualmente prevista.

4. Il prestatore di lavoro può recedere dal contratto dando un congruo preavviso all'impresa utilizzatrice non inferiore co-

munque a otto giorni di lavoro e, in ogni caso non prima dello svolgimento dei due terzi della durata del rapporto contrattuale.

5. In tal caso egli ha diritto unicamente alla corresponsione della retribuzione per l'attività effettivamente prestata.

6. L'impresa fornitrice e quella utilizzatrice possono recedere dal contratto per giusta causa.

7. Costituisce comunque giusta causa di recesso per l'impresa fornitrice l'inadempimento del prestatore di lavoro alle obbligazioni assunte nei confronti dell'impresa utilizzatrice.

Art. 6.

(Obbligazioni delle parti)

1. Il prestatore di lavoro è tenuto ad adempiere con diligenza alle obbligazioni assunte con il contratto nei confronti dell'impresa utilizzatrice, osservando le prescrizioni di legge e le disposizioni previste dal contratto collettivo nazionale relativo alla categoria dei lavoratori dell'impresa utilizzatrice.

2. L'impresa utilizzatrice ha l'obbligo di adibire il lavoratore allo svolgimento delle mansioni indicate nel contratto, assicurando l'osservanza delle disposizioni in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, oltre all'assistenza antinfortunistica.

3. Nel caso di utilizzo del lavoratore in mansioni superiori rispetto a quelle previste dal contratto spetta al lavoratore il trattamento corrispondente alle mansioni effettivamente esercitate.

4. Tale obbligazione è a carico dell'impresa utilizzatrice qualora non si sia provveduto a dare in tempi congrui notizia alla impresa fornitrice del mutamento delle mansioni assegnate al lavoratore.

5. Al termine della scadenza del contratto l'impresa utilizzatrice deve corrispondere a titolo di trattamento di fine rapporto una somma pari al 10 per cento della retribuzione complessivamente percepita dal lavoratore.

6. L'impresa fornitrice è tenuta a corrispondere al lavoratore la retribuzione così come stabilita dal contratto.

7. In caso di inadempimento dell'impresa fornitrice al versamento di detti importi l'impresa utilizzatrice è tenuta in solido al pagamento dei relativi oneri.

8. L'impresa fornitrice è tenuta ad effettuare il versamento degli oneri contributivi assistenziali, previdenziali e assicurativi, secondo quanto stabilito da una legge quadro regolante gli aspetti retributivi, fiscali, previdenziali ed assicurativi.

Art. 7.

(Norme sanzionatorie)

1. Le imprese utilizzatrici che impieghino prestatori di lavoro temporaneo omettendo di rivolgersi alle imprese fornitrici regolarmente iscritte all'albo sono punite con la sanzione del pagamento di un'ammenda da lire 1.000.000 a lire 20.000.000.

2. Alla stessa pena soggiacciono le imprese fornitrici che effettuino attività di fornitura di prestatori di lavoro temporaneo senza essere in possesso dell'iscrizione all'apposito albo.

3. In caso di inosservanza da parte dell'impresa fornitrice delle disposizioni dell'articolo 4 è stabilita la pena del pagamento di un'ammenda da lire 80.000 a lire 200.000.

4. L'impresa utilizzatrice che utilizzi prestatori di lavoro temporaneo nei casi vietati dalla presente legge è punita con un'ammenda da lire 300.000 a lire 2.000.000.

5. Chiunque, al di fuori dei casi consentiti dalla presente legge, prometta o riceva da parte del prestatore di lavoro somme di denaro perchè gli venga assicurata una collocazione lavorativa è punito con l'arresto fino ad un anno e con un'ammenda da lire 3.000.000 a lire 50.000.000.

6. Le somme versate in base alle sanzioni previste dalla presente legge sono devolute ad un particolare fondo all'uopo costituito che ha la funzione di garantire la retribuzione dei lavoratori impiegati secondo la presente legge.

