

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 2158

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**MIGLIOLI, DAMIANO, BELLANOVA, BERRETTA, BOBBA, BOCCUZZI,  
MARCO CARRA, CODURELLI, GATTI, GNECCHI, LETTA, MADIA,  
MATTESINI, MOSCA, RAMPI, SANTAGATA, SCHIRRU**

Misure di armonizzazione della disciplina in materia di lavoro flessibile

*Presentata il 4 febbraio 2009*

ONOREVOLI COLLEGHI! — Affrontare il tema della flessibilità del mercato del lavoro, dal punto di vista legislativo e delle politiche sociali, vuol dire farsi carico di uno degli aspetti che, laddove non governato e adeguatamente sostenuto, può rappresentare un fattore di debolezza intrinseco non solo del nostro sistema economico-produttivo, ma più in generale dell'intero tessuto sociale. Tale circostanza appare ancor più drammaticamente cogente alla luce della crisi economica che sta investendo il nostro Paese, così come tutte le economie più sviluppate.

I primi dati della crisi economica in Italia ci dicono che vi è una crescita esponenziale del ricorso alla cassa integrazione e alla mobilità per i lavoratori e le imprese che possono accedere a tali

tutele, mentre, per l'amplia e variegata galassia del lavoro precario, la prospettiva è di centinaia di migliaia di contratti che già non trovano e non troveranno rinnovo, da qui ai prossimi mesi, nella consapevolezza di non poter avvalersi di alcuna forma di tutela, se non le inadeguate e parzialissime misure concepite dal Governo con il cosiddetto «decreto-legge anticrisi».

Come autorevolmente sostenuto, la crisi può rappresentare anche l'occasione per la realizzazione di un Paese più giusto e coeso. Per il perseguimento di tale ambizioso e necessario obiettivo è sempre più importante puntare alla valorizzazione della funzione sociale del lavoro e alla costruzione di un sistema di protezione capace di affrontare le trasformazioni del

lavoro segnate da una crescente individualizzazione dei rapporti di lavoro, da una rapida obsolescenza dei saperi e dei mestieri e da una sempre più accentuata mobilità. A questi fenomeni non si è ancora stati capaci di adeguare politiche di regolazione condivisa dalle parti sociali, di inclusione, di tutela e di *welfare*.

Ma chi sono e quanti sono oggi i lavoratori di volta in volta definiti atipici, flessibili o precari, a seconda del grado di diffidenza con cui si guarda al fenomeno?

In primo luogo va sfatato l'equivoco che vorrebbe circoscrivere il fenomeno ad una platea limitata sul piano generazionale, ovvero che coinvolgerebbe nella quasi totalità giovani lavoratori. In realtà l'età media è di quarantuno anni e si tratta di lavoratori con un'alta scolarizzazione.

Nonostante ciò i compensi medi sono molto bassi: 15.900 euro annui considerando tutti gli iscritti alla gestione separata dell'INPS, che, limitandosi ai collaboratori coordinati e continuativi, si abbassano a soli 8.800 euro lordi annui. Il 90 per cento dei lavoratori parasubordinati iscritti alla gestione separata dell'INPS ha un unico committente e il 67,8 per cento può contare su un'unica fonte di reddito, percentuale che, fra i collaboratori, sale all'84,4 per cento. Inoltre per il 51 per cento dell'intera platea il committente non è cambiato negli ultimi tre anni.

Le stime del fenomeno rilevano un dato complessivo nell'ordine di circa 4 milioni di lavoratori, così articolato: 840.000 collaborazioni coordinate e continuative o a progetto; 190.000 con partita IVA individuale, senza albo professionale; 125.000 collaborazioni occasionali; 150.000 associazioni in partecipazione; 600.000 lavoratori in somministrazione; 2.250.000 lavoratori a tempo determinato. A queste categorie andrebbero sommati, inoltre, i collaboratori sportivi, i collaboratori della comunicazione, le borse di studio ripetute nel tempo, i tirocini in sostituzione di personale e, infine, i lavoratori socialmente utili.

Come si vede, si tratta di un insieme alquanto eterogeneo, costituito da lavoratori che poco hanno in comune gli uni con

gli altri se non l'atipicità rispetto agli schemi contrattuali predefiniti o alle professioni comunemente riconosciute. Tutte queste modalità lavorative hanno la caratteristica di essere economicamente deboli e a rischio di assoggettamento al potere del committente, oltre ad essersi prestate in questi anni a forme sempre più ampie d'abuso.

Il mondo del lavoro flessibile mette in primo piano la necessità di un nuovo « sistema delle opportunità »: dare sostegno alla regolarità e stabilizzazione del lavoro; dare riconoscimento sociale alla propria identità lavorativa; sostenere i percorsi di formazione continua; incentivare l'accesso e l'avvio alla professione anche quando non sia nell'ambito delle professioni tradizionali; avere specifiche reti di protezione sociale. La coesione sociale, oltre ad essere un valore fondante dello sviluppo civile, si costituisce sempre più come prerequisito della stessa competitività e della crescita economica dell'intero sistema e per questo è un prerequisito anche per l'affermazione di una seria flessibilità regolata e socialmente protetta.

Da un punto di vista più generale, la protezione e lo sviluppo delle capacità individuali e collettive dipendono, nel lungo periodo, dall'ampiezza e qualità degli investimenti sociali e dalla capacità di coniugare i sistemi di protezione universalistici alle politiche di mercato, di investimento, d'innovazione. Per stringere una relazione positiva tra efficienza economica e flessibilità regolata bisogna affermare un modello di *flexsecurity* che sappia coniugare sviluppo economico e diritto alle protezioni sociali dei lavoratori e delle lavoratrici « flessibili ». Come suggerisce la commissione Supiot dell'Unione europea, piuttosto che fare dei sistemi di protezione sociale un mezzo per riparare *a posteriori* i danni, bisogna trasformarli in modo che siano in grado di fornire risorse tali da permettere un buon livello di sicurezza attiva contro i rischi e le incertezze. L'affermarsi di nuove « flessibilità » impone, oltre che politiche di carattere nazionale, un nuovo *welfare* che assicuri pari opportunità, superi esclusioni e discriminazioni

di genere e favorisca processi d'inclusione contro i rischi di solitudine professionale ed esistenziale. È evidente che la flessibilità, per essere sostenibile e regolata, deve basarsi sulla sicurezza degli individui, produrre processi di stabilizzazione e di contrasto agli abusi, avviare politiche pubbliche tese all'affermazione di buone pratiche volte alla creazione di una piena e buona occupazione, come indicato dalla Strategia di Lisbona.

L'istituzione del Fondo della gestione separata dell'INPS ha rappresentato la prima importante forma di tutela (maternità, pensione, reversibilità, malattia, assegni familiari) per tale categoria di lavoratori. Questa normativa, assieme a quella di carattere fiscale, ha rappresentato, seppur in modo largamente insufficiente e contraddittorio, il riconoscimento di un fenomeno in forte espansione. Questo fenomeno contiene, poi, sia il nucleo delle associazioni in partecipazione, sia il complesso mondo delle professioni prive di ordine o albo di riferimento. L'insieme delle professioni emergenti che producono reddito autonomo e non di impresa è in costante espansione nel mondo del lavoro, sia come numero di addetti, sia come tipo di attività che vanno affermandosi ma che spesso hanno una debolezza di mercato: monocommittenza o abuso dell'utilizzo di prestazioni con partita IVA.

Accanto ai nuovi professionisti, il fondo della gestione separata dell'INPS interessa un'altra categoria di lavoratori economicamente dipendenti, e cioè coloro che prestano la loro attività attraverso contratti di collaborazione a progetto e, anche se con forme di protezione non sempre univoche, attraverso contratti di collaborazione coordinata e continuativa non compresi nel campo di applicazione del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Con maggiore frequenza rispetto al passato le grandi imprese pubbliche e private, e non solo loro, attribuiscono attraverso i contratti di collaborazione e le altre forme del lavoro parasubordinato i compiti che un tempo affidavano ai propri dipendenti. Proprio per l'importanza che sta assumendo il fenomeno occorre che il

legislatore armonizzi e razionalizzi le norme esistenti, renda più chiare e con meno possibilità d'elusione le forme di lavoro non subordinate e non appartenenti al lavoro autonomo tradizionale, ponga delle regole affinché anche il lavoro flessibile non subordinato, nelle sue diverse espressioni, sia tutelato e sostenuto, favorendo l'opportunità di scelte individuali e libere dei lavoratori.

Una problematica così complessa, vasta, articolata e consolidata richiede risposte che tengano conto di tali caratteristiche, superando approcci semplicistici e parziali e prevedendo specifici percorsi legislativi, cui affiancare coerenti intese in sede di contrattazione tra le parti sociali.

Una società senza precarietà e con una flessibilità positiva perché regolata e protetta dovrebbe essere l'obiettivo ambizioso su cui far convergere l'azione di tutti gli attori istituzionali e sociali, ognuno nel rispetto del ruolo reciproco.

Le linee guida che dovranno ispirare questa azione riformatrice dovranno porsi alcune finalità prioritarie, tra cui la prima è quella di escludere che la precarietà possa durare anche tutta la vita lavorativa. Tale circostanza investe ed esaspera ogni aspetto della vita individuale, non solo quello lavorativo, ma anche quello personale e familiare, impedendo la progettazione e la costruzione di prospettive esistenziali. L'altra è di evitare che chi lavora con questo tipo di flessibilità, come avviene nel nostro Paese, risulti discriminato anche economicamente. In altri Paesi, invece, il lavoro flessibile costa di più. In Inghilterra, ad esempio, assumere una persona non stabile costa di più. In Italia non è così. I contratti di lavoro a progetto o le partite IVA individuali o le associazioni in partecipazione possono essere risolti in qualsiasi momento o continuare all'infinito. Questi lavoratori costano di meno perché non esistono minimi contrattuali, costano meno previdenzialmente, non ci sono vincoli nelle protezioni sociali perché scarsamente presenti.

La constatazione di tale condizione deve indurci a conseguire la riduzione sistematica della precarietà e dell'attuale

*dumping* sociale e contrattuale; l'estensione dei sistemi di protezione sociale; la costruzione di un nuovo sistema di ammortizzatori sociali e di un sistema previdenziale più equo e inclusivo.

Tutto questo non sembra essere stato, fino ad ora, affrontato con sufficiente serietà da parte dell'attuale Governo che invece, al contrario, in un momento di grave crisi economica che sta investendo in maniera preoccupante il mercato del lavoro e la stabilità occupazionale, procede al blocco complessivo del processo di stabilizzazione dei lavoratori precari nel settore pubblico, avviato dal Governo Prodi. Di particolare gravità, la previsione contenuta nel disegno di legge, già esaminato dalla Camera in prima lettura ed al momento in Commissione al Senato, recante « Delega al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, nonché misure contro il lavoro sommerso e norme in tema di lavoro pubblico, di controversie di lavoro e di ammortizzatori sociali », che prevede il blocco delle assunzioni intervenendo sul processo di stabilizzazione già in atto in numerose amministrazioni.

Per affrontare la complessa problematica sommariamente richiamata, abbiamo ritenuto opportuno procedere con un pacchetto di proposte di legge che complessivamente possano offrire un primo contributo integrato per la realizzazione di un sistema di garanzie, tutele e opportunità che consentano la progressiva realizzazione di un modello di flessibilità senza precarietà.

La presente proposta di legge concentra la sua attenzione sulla definizione di nuove regole che restituiscano dignità e certezze a queste forme di lavoro, attraverso: l'obbligatorietà della forma scritta del contratto; il riequilibrio contributivo; ulteriori forme di tutela per malattia e maternità; l'accesso alle prestazioni anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro; una profonda rivisitazione della disciplina disposta dal decreto legislativo n. 276 del

2003; specifiche disposizioni di tutela dei prestatori d'opera; un aggiornamento e completamento della disciplina di tirocini, *stage* e borse di studio; il ripristino delle misure in materia di stabilizzazione del personale precario della pubblica amministrazione; la riproposizione della delega legislativa in materia di riforma degli ammortizzatori sociali.

Parallelamente viene proposto un altro progetto di legge che si prefigge lo scopo di mettere in campo un insieme di misure volte a favorire l'adozione di politiche attive per il rafforzamento della condizione dei lavoratori atipici, prioritariamente attraverso la formazione, il miglioramento delle prestazioni previdenziali e l'accesso al credito, l'incentivazione dei processi di stabilizzazione, l'adozione di misure antielusive.

Infine, la nostra iniziativa legislativa si completa con una specifica proposta di legge, a prima firma dell'onorevole Damiano, volta a consentire — nelle more dell'attuazione dell'apposita delega legislativa, sopra richiamata — l'immediata estensione delle misure di sostegno del reddito ai lavoratori esclusi dall'applicazione degli strumenti previsti in materia di ammortizzatori sociali, attraverso l'istituzione di un apposito fondo, su cui far convergere cospicue risorse finanziarie, in grado di allargare la platea dei lavoratori che accede agli ammortizzatori sociali: estendere la cassa integrazione e i trattamenti di mobilità e di disoccupazione ai collaboratori a progetto, ai titolari di partita IVA a basso reddito, agli apprendisti e ai dipendenti del settore artigiano.

Su questa piattaforma, frutto di un lavoro che ha già visto la partecipazione attiva di diversi interlocutori, ci confronteremo nei prossimi mesi, nella società e nelle aule parlamentari, con l'obiettivo di far fare un grande passo in avanti al nostro Paese nella lotta alla precarietà, portando milioni di lavoratori e lavoratrici verso una flessibilità frutto di una libera scelta e tutelata sotto il profilo giuridico ed economico.

## PROPOSTA DI LEGGE

### CAPO I

#### ARMONIZZAZIONE DELLE NORME IN MATERIA DI CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE NON SUBORDINATO

#### ART. 1.

*(Forma dei rapporti di lavoro flessibili).*

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, ai fini della validità dei contratti relativi a rapporti di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa, di lavoro a progetto, di prestazione d'opera ai sensi degli articoli 2222 e seguenti del codice civile, di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, di collaborazione occasionale di lavoro autonomo, di collaborazione in ambito sportivo e di cessione di diritto d'autore è necessaria la forma scritta.

2. I contratti di cui al comma 1 devono contenere:

- a) le generalità delle parti;
- b) il contenuto della prestazione richiesta;
- c) la durata della prestazione;
- d) il compenso, determinato in base alle disposizioni previste dall'articolo 1, comma 772, terzo periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e, comunque, legato a un risultato atteso dalla specifica prestazione del lavoratore indicata nello stesso contratto scritto;
- e) la disciplina dei rimborsi spese e i tempi e le modalità di pagamento del compenso, che deve avvenire di norma con periodicità mensile e, in ogni caso, non superiore a un quarto della durata complessiva del rapporto;
- f) le misure da adottare in materia di sicurezza sul lavoro.

3. La stipula dei contratti di cui al comma 1 è soggetta agli obblighi di comunicazione previsti dai commi 2 e 2-bis dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, come da ultimo modificato dal comma 1180 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

#### ART. 2.

*(Riequilibrio contributivo tra gli iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335).*

1. I datori di lavoro privati, ivi compresi quelli agricoli, gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni, che corrispondono, a soggetti iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che non sono iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, compensi comunque denominati, anche sotto forma di partecipazione agli utili, per prestazioni di lavoro autonomo, ancorché non esercitate abitualmente ovvero rese a terzi o nell'interesse di terzi, devono operare, all'atto del pagamento, una ritenuta pari all'aliquota previdenziale e assistenziale in vigore nell'anno di riferimento dovuta alla predetta gestione separata, con l'obbligo di addebitare al prestatore un terzo della somma dovuta.

2. I datori di lavoro di cui al comma 1 sono tenuti a versare i contributi trattenuti ai sensi del medesimo comma 1 con le stesse modalità e nelle stesse forme previste per i collaboratori coordinati e continuativi e per i lavoratori a progetto iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

3. All'articolo 1, comma 212, alinea, primo periodo, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, le parole da: « hanno titolo » fino alla fine del periodo sono sostituite dalle seguenti: « sono tenuti, a partire dal 1° gennaio 2010, ad addebitare ai committenti, in via definitiva, una percentuale

nella misura dei due terzi dell'aliquota contributiva previdenziale e assistenziale dovuta per l'anno in corso».

4. Con riferimento agli iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, titolari di partita IVA che non sono iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria, l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche, pari al 24 per cento per l'anno 2008, sono diminuite in misura pari a un punto percentuale per ogni anno a decorrere dall'anno 2009, fino all'anno 2012. A decorrere dall'anno 2013, le aliquote di cui al primo periodo sono automaticamente equiparate alle aliquote contributive per il finanziamento delle gestioni pensionistiche dei lavoratori artigiani e commercianti iscritti alle gestioni autonome dell'INPS e ne seguono le eventuali future variazioni.

5. Gli iscritti alla gestione separata di cui al comma 4 sono tenuti a versare il contributo aggiuntivo previsto dall'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e hanno diritto a usufruire delle prestazioni assistenziali previste per tutti gli iscritti alla predetta gestione separata, comprese quelle concernenti i trattamenti di maternità e di malattia, gli assegni al nucleo familiare e i congedi parentali.

### ART. 3.

*(Sospensione della prestazione lavorativa per esigenze sanitarie o gravidanza nei rapporti di lavoro flessibile).*

1. I rapporti di lavoro dei soggetti iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria, che accedono alle prestazioni previste dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 4 aprile 2002, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 136 del 12 giugno 2002, dal comma 788 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 1996,

n. 296, e dal decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 luglio 2007, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 247 del 23 ottobre 2007, non possono essere estinti per un periodo massimo pari a quello in cui tali soggetti beneficiano delle suddette prestazioni, salvo diversa disposizione contrattuale più favorevole al lavoratore; la prestazione pattuita rimane sospesa, senza erogazione di compenso, per il medesimo periodo.

2. La prestazione pattuita rimane sospesa anche in caso di infortunio sul lavoro fino a guarigione o fino alla scadenza del rapporto di lavoro, salvo diversa disposizione contrattuale più favorevole al lavoratore.

3. L'interruzione della prestazione nei casi in cui ricorrono le condizioni di cui ai commi 1 e 2 non costituisce, in ogni caso, inadempienza della prestazione.

#### ART. 4.

*(Diritto alle prestazioni).*

1. Le disposizioni dell'articolo 2116 del codice civile sono applicabili ai lavoratori iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria, quando titolare dell'obbligazione contributiva sia il committente, con esclusione dei soggetti individuati dall'articolo 1, comma 212, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, come modificato dall'articolo 2 della presente legge.

#### ART. 5.

*(Indennità di malattia e congedi parentali).*

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 6, tutti gli iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria che hanno versato i contributi previsti, ivi compreso il contributo aggiuntivo di cui all'articolo 59, comma 16, della

legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e i contributi previsti dal decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 luglio 2007, pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 247 del 23 ottobre 2007, hanno diritto a usufruire delle prestazioni previste per gli iscritti alla medesima gestione in materia di maternità, malattia, assegni al nucleo familiare, congedi parentali.

## CAPO II

### MODIFICHE AL DECRETO LEGISLATIVO 10 SETTEMBRE 2003, N. 276, VOLTE ALL'ARMONIZZAZIONE DELLE NORME SUL LAVORO A PROGETTO E ALLA PREVENZIONE DI FENOMENI ELUSIVI

#### ART. 6.

*(Definizione e campo di applicazione).*

1. All'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dai seguenti:

« 1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o fasi di essi determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato predeterminato che li caratterizza e ne delimita l'ambito di svolgimento.

*1-bis.* Le modalità di esecuzione della prestazione relativa alle collaborazioni di cui al comma 1 non possono essere variate unilateralmente dal datore di lavoro.

*1-ter.* I progetti e le fasi di essi di cui al comma 1 non possono coincidere con l'attività principale o accessoria dell'impresa come risultante dall'oggetto sociale

né possono ad essa sovrapporsi, ma possono essere soltanto ad essa funzionalmente correlati »;

b) al comma 3, le parole da: « , nonché » fino alla fine del comma sono soppresse;

c) dopo il comma 4 sono aggiunti i seguenti:

« 4-bis. Le disposizioni contenute nel presente capo si applicano a tutte le collaborazioni coordinate e continuative di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile e, ferma restando la specifica disciplina in materia di accesso, anche ai rapporti instaurati con le pubbliche amministrazioni, compatibilmente con le norme relative ai rapporti di pubblico impiego, nonché ai rapporti e alle attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal Comitato olimpico nazionale italiano, come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, e successive modificazioni.

4-ter. Le disposizioni contenute nel presente capo, ad esclusione di quelle relative all'obbligo di progetto e di quelle ad esse correlate, si applicano anche ai prestatori d'opera professionale titolari di partita IVA, privi di autonoma organizzazione, e agli associati in partecipazione, iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria.

4-quater. L'individuazione delle modalità di espletamento della prestazione e delle regole generali di riferimento su cui basare il rapporto tra committente e prestatore, la determinazione dei riferimenti minimi di compenso orario e giornaliero che costituiscono livelli di equità della prestazione, l'applicazione, ai fini del progetto o della fase di esso che costituisce

l'oggetto del contratto, di proroghe, rinnovi o limitazioni nonché la definizione dei motivi, delle modalità e dei termini per il recesso sono demandate alla contrattazione collettiva nazionale, di settore, regionale, territoriale e aziendale tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e le organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale come individuate ai fini dell'assegnazione dei rappresentanti in seno al comitato amministratore del Fondo per la gestione separata di cui all'articolo 58, comma 2, della legge 17 maggio 1999, n. 144, e successive modificazioni ».

ART. 7.

(*Forma*).

1. L'articolo 62 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è sostituito dal seguente:

« ART. 62. — (*Forma*). — 1. Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere, a pena di nullità, i seguenti elementi:

a) indicazione della durata determinata della prestazione di lavoro;

b) indicazione del progetto di lavoro, o della fase di esso, individuato nel suo contenuto caratterizzante, che è allegato quale parte integrante del contratto;

c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;

d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia dell'obbligazione lavorativa;

e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4 ».

## ART. 8.

*(Corrispettivo).*

1. L'articolo 63 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è sostituito dal seguente:

« ART. 63. — *(Corrispettivo).* — 1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito e non deve essere esclusivamente legato al tempo della prestazione, ma deve essere riferibile anche al risultato predeterminato nel progetto. In ogni caso il compenso corrisposto non può essere inferiore ai minimi definiti dalla contrattazione collettiva di cui al comma 4-*quater* dell'articolo 61 o, in mancanza, ai minimi definiti dalla contrattazione collettiva per analoghe prestazioni di lavoro autonomo o, in mancanza, per analoghe prestazioni di lavoro subordinato ».

## ART. 9.

*(Obbligo di riservatezza).*

1. All'articolo 64, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: « In caso di esclusività del rapporto contrattuale, all'interno del progetto e nell'effettività dell'esecuzione deve essere chiara l'autonomia dell'obbligazione lavorativa e l'esclusività deve risultare da previsione contrattuale scritta collegata a un equo e reale compenso aggiuntivo ».

## ART. 10.

*(Diritti del collaboratore a progetto).*

1. All'articolo 66 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 3 è sostituito dal seguente:

« 3. Per i datori di lavoro privati, ivi compresi quelli agricoli, e gli enti pubblici

economici, che assumono lavoratrici madri iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritte ad altra forma previdenziale obbligatoria, entro i diciotto mesi successivi alla nascita del bambino, con una delle forme contrattuali previste per gli iscritti alla suddetta gestione, i contributi previdenziali e assistenziali sono ridotti del 50 per cento per un periodo di trentasei mesi. Qualora le medesime lavoratrici siano assunte con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, i contributi previdenziali e assistenziali non sono dovuti per un periodo di trentasei mesi »;

b) al comma 4 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: « È vietata la stipula di contratti di lavoro a progetto da parte delle imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 ».

#### ART. 11.

*(Estinzione del contratto e preavviso).*

1. Il comma 2 dell'articolo 67 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è sostituito dal seguente:

« 2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità stabilite dalle parti stesse nel contratto di lavoro individuale ovvero dalla contrattazione collettiva di cui al comma 4-*quater* dell'articolo 61. In caso di recesso unilaterale del committente si applicano le disposizioni dell'articolo 2227 del codice civile ».

#### ART. 12.

*(Abrogazione delle disposizioni in materia di rinunzie e transazioni).*

1. L'articolo 68 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, è abrogato.

## ART. 13.

*(Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto).*

1. All'articolo 69 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 76, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le parole: « , programma di lavoro » sono soppresse;

b) il comma 2 è sostituito dal seguente:

« 2. Tutti i rapporti di cui al presente capo devono essere svolti senza che le prestazioni lavorative subiscano assoggettamento a uno specifico e serrato controllo sull'attività svolta, esercitato dal committente, direttamente o per interposta persona. Inoltre deve essere del tutto assente qualsiasi manifestazione di potere disciplinare attuato, anche in forma sanzionatoria, dello stesso committente. Qualora sia riscontrata la sussistenza di una delle caratteristiche di cui al presente comma si applicano le disposizioni del comma 1 »;

c) al comma 3, le parole: « Ai fini del giudizio, » sono sostituite dalle seguenti: « In caso di controversie, » e le parole: « , programma di lavoro » sono soppresse.

## CAPO III

DISPOSIZIONI IN MATERIA  
DI PRESTAZIONE D'OPERA

## ART. 14.

*(Tutele dei prestatori d'opera).*

1. La prestazione d'opera prevista dall'articolo 2222 del codice civile deve essere eseguita senza autonoma organizzazione e senza che ne sia limitata in alcun modo l'autonomia della prestazione.

2. Ai prestatori d'opera di cui al comma 1 che hanno un unico committente, ovvero il cui fatturato deriva da attività svolte per più dell'80 per cento per

un solo committente, ovvero che hanno un fatturato complessivo inferiore 30.000 euro annui, si applicano le disposizioni del capo I della presente legge, del capo I del titolo VII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come da ultimo modificato dal capo II della presente legge, e del presente capo.

3. Il corrispettivo dovuto ai prestatori d'opera che hanno un unico committente, ovvero il cui fatturato deriva da attività svolte per più dell'80 per cento per un solo committente, non può essere inferiore a quanto previsto da specifici accordi collettivi, stipulati dalle organizzazioni di categoria più rappresentative sul piano nazionale o, in mancanza, dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dalle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per analoghe mansioni e attività.

4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono emanate le norme necessarie per l'attuazione del presente articolo.

#### ART. 15.

##### *(Disposizioni fiscali).*

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono esclusi dall'ambito di applicazione dell'imposta regionale sulle attività produttive i titolari di partita IVA i cui redditi derivano esclusivamente da opera professionale, privi di autonoma organizzazione e iscritti alla gestione previdenziale separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria.

2. Ai fini dell'applicazione del comma 1, i soggetti di cui al medesimo comma non devono:

a) avere sostenuto spese per lavoratori dipendenti o collaboratori di cui all'articolo 50, comma 1, lettere c) e c-bis), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repub-

blica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, anche assunti secondo la modalità riconducibile a un progetto, programma di lavoro o fase di esso, ai sensi degli articoli 61 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

b) aver effettuato acquisti di beni strumentali, nel triennio solare precedente, anche mediante contratti di appalto e di locazione, anche finanziaria, per un ammontare complessivo superiore a 40.000 euro effettuati sulla base dei criteri di cui all'articolo 6 del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, e successive modificazioni;

c) partecipare a società di persone o associazioni previste dall'articolo 5 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, ovvero a società a responsabilità limitata di cui all'articolo 116 del medesimo testo unico.

3. L'esenzione di cui al comma 1 cessa di avere applicazione a decorrere dall'anno successivo a quello in cui viene meno una delle condizioni previste dal presente articolo.

#### CAPO IV

MODIFICHE ALL'ARTICOLO 18 DELLA LEGGE 24 GIUGNO 1997, N. 196, VOLTE ALL'ARMONIZZAZIONE IN MATERIA DI TIROCINI, *STAGE* E BORSE DI STUDIO

#### ART. 16.

*(Tirocini, stage e borse di studio).*

1. All'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1:

1) dopo la lettera d) sono inserite le seguenti:

«*d-bis*) esclusione di ogni forma di utilizzazione dei tirocinanti per sostit-

tuire il personale della struttura ospitante o per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione aziendale dell'ospitante o comunque per funzioni che non rispettano gli obiettivi formativi del tirocinio stesso;

*d-ter)* previsione di parità di trattamento nei luoghi di lavoro tra i lavoratori e i soggetti che svolgono il tirocinio di formazione e orientamento per ciò che concerne i servizi di mensa, trasporto e alloggio, ove erogati, e tutti gli altri servizi offerti dall'azienda ai propri lavoratori non connessi direttamente all'esecuzione della prestazione lavorativa »;

2) dopo la lettera *f)* sono inserite le seguenti:

« *f-bis)* comunicazione del progetto formativo e di orientamento alla regione, alla struttura territoriale del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali competente in materia di ispezione, all'ufficio scolastico provinciale nonché alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in mancanza, agli organismi locali delle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

*f-ter)* diritto degli studenti di valutare le strutture e le attività di tirocinio e di *stage* attraverso questionari anonimi, distribuiti al termine dell'attività, ai fini della verifica da parte del nucleo di valutazione dell'ente promotore. L'ente promotore comunica l'esito della valutazione all'ufficio scolastico provinciale, che redige un albo riservato contenente le valutazioni sui tirocini posto a disposizione delle istituzioni scolastiche »;

*b)* dopo il comma 1 è aggiunto il seguente:

« *1-bis.* Con decreto adottato ai sensi del comma 1, sono emanate disposizioni in materia di borse di studio, nel rispetto dei seguenti principi e criteri generali:

*a)* le borse di studio promosse da istituzioni pubbliche e private, da associazioni, da organizzazioni non lucrative di utilità sociale e da imprese pubbliche

o private devono contenere un progetto e un regolamento, adeguatamente pubblicizzato prima della scadenza del bando, contenente chiare disposizioni in ordine ai criteri e punteggi di attribuzione, alle modalità di conferimento e conferma delle borse e ai requisiti di partecipazione;

*b)* i risultati dell'assegnazione devono essere adeguatamente pubblicizzati, anche tramite i rispettivi siti *internet*;

*c)* la durata massima non può eccedere l'anno e può essere ripetuta una sola volta con la stessa persona;

*d)* sono previste forme assicurative e di rimborso spese, in analogia a quanto previsto in materia di tirocini formativi e di orientamento;

*e)* è esclusa la possibilità di utilizzare il borsista per lo svolgimento di mansioni o ruoli che appartengono al personale della struttura ospitante o che comunque non rispettano gli obiettivi formativi della borsa di studio;

*f)* per le borse di studio che prevedono lo svolgimento di attività operative al di fuori della struttura che le promuove è prevista la stipula di apposite convenzioni cui si applicano le disposizioni degli articoli 4, 5 e 6 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142 ».

## CAPO V

MODIFICHE ALL'ARTICOLO 36 DEL DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165, VOLTE ALL'ARMONIZZAZIONE DELLE NORME SULL'UTILIZZO DEL LAVORO FLESSIBILE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

### ART. 18.

*(Utilizzo di lavoro flessibile nella pubblica amministrazione).*

1. All'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo

modificato dall'articolo 49 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 3 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: « Sono fatte salve le procedure previste dai commi 94, 95, 96, 97 e 106 dell'articolo 3 della legge 24 dicembre 2007, n. 244 »;

b) dopo il comma 3 sono inseriti i seguenti:

« 3-bis. Le amministrazioni pubbliche di cui al comma 90 dell'articolo 3 della legge 24 dicembre 2007, n. 244, nel rispetto dei vincoli finanziari e di bilancio previsti dalla legislazione vigente, possono continuare ad avvalersi del personale assunto con contratti di lavoro flessibile sino al termine delle procedure triennali di stabilizzazione programmabili entro il 30 giugno 2012. I bandi di concorso per le assunzioni a tempo indeterminato nelle pubbliche amministrazioni contengono il riconoscimento, in termini di punteggio, dell'intero servizio prestato presso le pubbliche amministrazioni con il limite minimo di almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio antecedente, in virtù di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, in somministrazione e di prestazione d'opera ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile.

3-ter. Le università e gli enti di ricerca, nel rispetto dei vincoli finanziari e di bilancio previsti dalla legislazione vigente e sentito il parere della Conferenza dei rettori delle università italiane e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono programmare l'assunzione di personale nel periodo 2009/2012 e indire bandi di concorso per assunzioni a tempo indeterminato. I bandi contengono il riconoscimento, in termini di punteggio, dell'intero servizio prestato presso le pubbliche amministrazioni con il limite minimo di almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio antecedente, in virtù di contratti

a termine, assegni di ricerca, contratti di collaborazione coordinata e continuativa, in somministrazione e di prestazione d'opera ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile.

*3-quater.* Le università e gli enti di ricerca possono avvalersi di contratti di lavoro flessibile per lo svolgimento di progetti formativi, di ricerca e di innovazione tecnologica i cui oneri non sono posti a carico dei bilanci di funzionamento degli enti o del fondo di finanziamento degli enti o del fondo di finanziamento ordinario delle università. Gli incarichi di docenza a contratto, attribuiti tramite concorso pubblico per titoli, danno luogo a contratti annuali di lavoro dipendente a tempo determinato, con retribuzione almeno pari a quella di professore associato con dieci anni di anzianità.

*3-quinquies.* Al fine di facilitare il raccordo tra mondo del lavoro e università, è istituita la figura del professore di chiara fama. Gli incarichi di professore di chiara fama non danno luogo a retribuzione e possono essere stipulati esclusivamente con personalità di comprovata esperienza e competenza scientifica, professionale o manageriale nei diversi settori disciplinari ».

## CAPO VI

### MISURE DI SOSTEGNO DEL REDDITO

#### ART. 19.

*(Delega al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali).*

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano e alle relative norme di attua-

zione, garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, uno o più decreti legislativi finalizzati a riformare la materia degli ammortizzatori sociali per il riordino degli istituti a sostegno del reddito, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui al comma 29 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA

€ 0,70



\*16PDL0022270\*