

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI  
*Commissione di studio per la revisione della legislazione  
in materia cooperativa con particolare riferimento  
alla posizione del socio-lavoratore*

## **Progetto per la predisposizione di uno “Statuto dei lavori”**

**a cura di Marco Biagi**

\* \* \* \* \*

ARTICOLATO NORMATIVO  
BOZZA PRELIMINARE

*versione 25 marzo 1998*

# PROPOSTA DI LEGGE

—

## **Titolo I** **Norme di tutela della libertà e dignità dei lavoratori**

### **Capo I** **Disposizioni generali**

#### Articolo 1 *Campo di applicazione*

1. Ai fini della individuazione del campo di applicazione del presente titolo per lavoratore si intende ogni persona che, con apporto prevalentemente personale, presta la propria opera a favore di terzi, mediante contratto di lavoro autonomo, di lavoro subordinato o qualsiasi altro contratto, tipico o atipico, indipendentemente dalla durata del contratto stesso e dall'ambito aziendale o extra aziendale in cui si svolge la prestazione lavorativa <sup>(1)</sup>. Rientrano altresì nel campo di applicazione del presente titolo i soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro o di società, anche di fatto, le persone che svolgono una attività lavorativa, con o senza corrispettivo, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, che svolgono lavori di pubblica utilità o di volontariato, che frequentano corsi di formazione o addestramento professionale o che partecipano a gare di appalto, a concorsi pubblici o privati o ad altre forme di selezione.
2. Le disposizioni contenute nel presente titolo non pregiudicano l'applicazione di norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale più favorevoli per il lavoratore.
3. I diritti derivanti dalle disposizioni contenute nel presente titolo non possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti neppure in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VII della presente legge.

### **Capo II** **Della libertà, dignità e riservatezza dei lavoratori**

#### Articolo 2 *Libertà di opinione e dignità dei lavoratori* <sup>(2)</sup>

---

<sup>1</sup> La circostanza che l'ambito aziendale o extra aziendale in cui si svolge la prestazione lavorativa sia irrilevante è stato recentemente suggerito in termini generali dalla Commissione lavoro del Senato in sede di discussione del Disegno di Legge "Smuraglia". Nel fare nostra questa indicazione riteniamo tuttavia si debba distinguere a seconda del tipo di diritti in questione: per la tutela della salute e sicurezza, per esempio, tale circostanza pare invece rilevante. Si tratterà dunque di decidere caso per caso se fare o meno ricorso a tale formula.

<sup>2</sup> V. anche il Titolo VIII, Disposizioni finali e penali, articolo 41.

1. Tutti i lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme di legge.

2. A salvaguardia della libertà e dignità dei lavoratori trovano applicazione, in quanto compatibili con la natura del rapporto e con le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le disposizioni di cui agli articoli 2, 3, 4 e 6 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. Nei rapporti svolti in regime di telelavoro i dati raccolti per la valutazione del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici o telematici, non costituiscono violazione dell'articolo 4 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, in quanto siano strumentali allo svolgimento del rapporto di lavoro <sup>(3)</sup>.

### Articolo 3

#### *Molestie sessuali in ambito lavorativo* <sup>(4)</sup>

1. Le molestie sessuali nei luoghi di lavoro o in ambito lavorativo costituiscono una offesa alla dignità della persona e danno luogo all'applicazione delle sanzioni di cui all'articolo 37 quando il comportamento considerato <sup>(5)</sup>:

a) sia indesiderato, sconveniente o offensivo per la persona che lo subisce ovvero crei un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante;

b) il suo rigetto o la sua accettazione vengano assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro, dai superiori, dai colleghi, dai tutori o dai committenti a motivo di decisioni inerenti alla formazione professionale, all'attribuzione di un incarico professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro o dell'incarico, alla promozione, alla retribuzione o di qualsiasi altra decisione attinente all'impiego o all'accesso al lavoro.

2. Per molestia sessuale si intende qualsiasi comportamento a connotazione sessuale o altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di datori di lavoro, superiori, colleghi, tutori o committenti, che offenda la dignità del lavoratore o della lavoratrice.

3. Per la repressione delle molestie sessuali in ambito lavorativo si raccomanda l'adozione del "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione delle Comunità Europee del 27 novembre 1991, n. 131/92/CEE.

---

<sup>3</sup> Disposizione conforme all'articolo 7 dell'Accordo sul telelavoro subordinato tra Confcommercio e Filcam-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil del 20 giugno 1997.

<sup>4</sup> Il testo di questo articolo è suscettibile di modifiche alla luce dell'*iter* parlamentare del Disegno di Legge sulle molestie sessuali.

<sup>5</sup> Per la casistica si è fatto riferimento alla Raccomandazione della Commissione delle Comunità Europee del 27 novembre 1991, n. 131/92/CEE.

4. Il rispetto o il mancato rispetto delle indicazioni contenute nel Codice di condotta di cui al comma precedente da parte del datore di lavoro, pubblico o privato, del formatore, del selezionatore, del committente o comunque dell'utilizzatore della prestazione lavorativa costituisce elemento apprezzabile dal giudice sul piano probatorio in sede di applicazione delle sanzioni di cui all'articolo 41.

#### Articolo 4

##### *Divieto di indagini sulle opinioni*

1. Ferme restando le disposizioni di cui alla Legge 31 dicembre 1996, n. 675, sulla tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali, è fatto divieto <sup>(6)</sup> al datore di lavoro, al formatore, al selezionatore, al committente o comunque all'utilizzatore della prestazione lavorativa di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose e sindacali, sulle condizioni di salute, sui comportamenti sessuali del lavoratore, nonché su ogni altra circostanza non rilevante ai fini della valutazione della attitudine professionale del lavoratore.

2. Per le imprese di fornitura di lavoro temporaneo di cui agli articoli 2 e 11, comma 3, della Legge 24 giugno 1997, n. 196, nonché per le agenzie private di collocamento di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, l'avvenuto accertamento in sede giudiziale, anche in primo grado di giudizio, della raccolta o utilizzazione di dati personali non rilevanti ai fini della valutazione delle attitudini professionali del lavoratore comporta, oltre all'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 37, la sospensione per un anno dell'autorizzazione all'esercizio dell'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo o di mediazione da parte del competente organo amministrativo. Nei casi più gravi o in caso di recidiva è disposta da parte dello stesso organo amministrativo competente <sup>(7)</sup> la revoca dell'autorizzazione.

### **Capo III**

#### **Atti discriminatori**

#### Articolo 5

##### *Atti o patti a carattere discriminatorio*

1. E' nullo <sup>(8)</sup> qualsiasi atto o patto a carattere discriminatorio che comporti la cessazione dei contratti di cui al presente titolo o che comunque produca o possa

---

<sup>6</sup> V. anche il Titolo VIII, Disposizioni finali e penali, articolo 41.

<sup>7</sup> Occorre pensare a un meccanismo che, in sede di applicazione della sanzione, preveda l'obbligo di invio da parte del giudice di una nota informativa all'organo amministrativo competente.

<sup>8</sup> Rispetto alla formulazione dell'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori, che per le ipotesi di cui alla lettera b) prevede la sola sanzione civilistica della nullità, si ritiene preferibile accompagnare

produrre un effetto pregiudizievole discriminando, anche in via indiretta, il lavoratore a causa:

- a) del sesso, della razza, della lingua, della nazionalità di origine ovvero delle sue condizioni personali, sociali o di salute;
- b) della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero legittimo;
- c) delle sue opinioni politiche o religiose;
- d) della età.

2. Per gli atti o patti che discriminano il lavoratore o gruppi di lavoratori a causa del sesso trovano in ogni caso applicazione, in quanto compatibili con la natura del rapporto e le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le disposizioni di cui alla Legge 9 dicembre 1997, n. 903 e alla Legge 10 aprile 1991, n. 125<sup>9)</sup>.

3. Per i trattamenti economici collettivi discriminatori trovano in ogni caso applicazione, in quanto compatibili con la natura del rapporto e con le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le disposizioni di cui all'articolo 16 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

## **Titolo II**

### **Norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori**

#### **Capo I**

#### **Disposizioni generali**

##### Articolo 6

*Campo di applicazione del decreto legislativo 19 settembre 1994,  
n. 626, e successive modifiche e integrazioni*

1. L'articolo 2, comma 1, lett. a), del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, è così sostituito (\*)

“a) lavoratore<sup>10)</sup>: *persona che presta il proprio lavoro fuori dal proprio domicilio alle dipendenze o sotto la direzione altrui* (<sup>11)</sup>), *con o senza retribuzione,*

---

questa disposizione anche con una sanzione di carattere penale: v. l'articolo 41.

<sup>9)</sup> Con riferimento ai programmi di azioni positive si ipotizza la possibilità di una loro estensione ad altri “gruppi” di lavoratori svantaggiati nel mercato del lavoro ed in particolare ai disabili. Una proposta concreta verrà formulata alla luce dell'*iter* parlamentare del Disegno di Legge sui disabili.

\* Per agevolare la lettura dell'articolato normativo, le modifiche alla disciplina vigente sono indicate con il carattere corsivo.

<sup>10)</sup> Recenti Disegni di Legge (v., in particolare, il Disegno di Legge n. 2049-A, *Norme di tutela dei lavoratori “atipici”*, d'iniziativa dei Senatori Smuraglia, De Luca e altri, comunicato alla presidenza il 29 gennaio 1997, su cui vedi la Relazione della 11° Commissione Permanente Lavoro, Previdenza Sociale del Senato del 5 dicembre 1997) si limitano invero ad estendere al

*anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione inclusi tutti i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, anche speciale o di durata determinata*<sup>12</sup>, *i prestatori di lavoro temporaneo di cui agli articoli 1-11 della Legge n. 196/1997, gli apprendisti, i collaboratori familiari di cui all'articolo 230 bis del Codice Civile*<sup>13</sup> *e i lavoratori con altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato*<sup>14</sup>, *qualora siano inseriti nell'ambiente di lavoro organizzato dal committente. Sono equiparati i soci lavoratori di cooperative o di società, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi, i volontari come definiti dalla Legge 1 agosto 1991, n. 266 e gli utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale avviati presso datori di lavoro per agevolare o per perfezionare le loro scelte professionali. Sono altresì*

---

lavoro temporaneo/atipico “le disposizioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro previste dal decreto legislativo n. 626, e successive modificazioni, nonché dalla direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991, in quanto compatibili con la natura del rapporto e con le modalità della prestazione lavorativa” (v. l'articolo 1, comma 2, del Disegno di Legge Smuraglia, nel testo proposto dalla Commissione nel dicembre del 1997).

Questa tecnica appare fortemente inadeguata: il concetto di *compatibilità*, come dimostrato dalla precedente esperienza della applicazione della normativa prevenzionistica, darebbe luogo ad un notevolissimo contenzioso giudiziale senza recare alcuna certezza del diritto. Pare allora opportuno estendere la normativa di tutela della salute e sicurezza di cui al D.Lgs. 626/1996 *a tutti i rapporti di lavoro, a prescindere dal loro titolo giuridico e dalla loro durata, resi nel contesto organizzativo altrui*. Per conseguire questo obiettivo pare opportuno procedere a ridefinire la figura di lavoratore di cui all'articolo 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 626/1994 e successive modifiche e integrazioni.

<sup>11</sup> L'utilizzo della disgiuntiva “o” in luogo della congiuntiva “e” pare necessaria per fare rientrare nel campo di applicazione del D.Lgs. 626/1994 non soltanto i lavoratori subordinati in senso stretto, ma anche coloro che operano semplicemente sotto le direttive altrui, ancorché formalmente non dipendenti, *allorché vengano a trovarsi più o meno stabilmente inseriti in un contesto organizzativo gestito da altri*.

Si tratta di assecondare, in altri termini, una tendenza storica verso l'estensione delle tutele fondamentali del diritto del lavoro al di fuori di rigide definizioni concettuali. Particolarmente significativa, da questo punto di vista, è oggi la disposizione dell'articolo 6, comma 1, della Legge n. 196/1997 secondo cui l'impresa utilizzatrice, che per definizione non ha alcun vincolo negoziale con il lavoratore intermittente, osserva in ogni caso nei confronti del prestatore di lavoro temporaneo tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi. In questo modo ci si propone di recuperare ampie fasce di lavoro irregolare e tutti i contratti di pseudo lavoro autonomo e parasubordinato.

<sup>12</sup> In questo modo viene data attuazione sostanziale (e non solo formale, come invece avvenuto con il D.Lgs. n. 242/1996) alla Direttiva 91/383/CEE.

<sup>13</sup> Nonostante una contraria posizione del Ministero del lavoro (v. la circolare n. 154/1996), è parso opportuno includere nel campo di applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori anche i collaboratori familiari che, spesso, operano al di fuori del rispetto anche delle più elementari norme di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

<sup>14</sup> Quest'ultima formula riprende sostanzialmente il disposto dell'articolo 409, n. 3, Codice di Procedura Civile. Si è tuttavia preferito non farne espressa menzione nel testo in quanto l'articolo 409, n. 3 non definisce una fattispecie sostanziale (è norma processuale), ma semplicemente identifica una serie di rapporti (o anche di contratti) che sociologicamente possono essere definiti atipici e che giuridicamente verrebbero tuttavia ricondotti al lavoro autonomo pur in presenza delle condizioni di debolezza contrattuale tipiche del lavoro dipendente.

equiparati gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari e partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici”.

## **Capo II**

### **Norme di tutela dei lavoratori con rapporti di lavoro occasionalmente o di durata temporalmente definita**

#### Articolo 7 *Formazione dei lavoratori*

1. Il comma 7 dell'articolo 22 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche e integrazioni è sostituito dal seguente (\*):

*“I Ministri del lavoro e della Previdenza sociale e della Sanità, sentita la commissione consultiva permanente, stabiliscono i contenuti minimi della formazione dei lavoratori, con particolare riferimento alle esigenze dei lavoratori non legati con l'utilizzatore della prestazione lavorativa mediante un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nonché della formazione dei rappresentati per la sicurezza e dei datori di lavoro di cui all'articolo 10, comma 3, tenendo conto delle dimensioni e della tipologia delle imprese, nonché della percentuale di forza lavoro non assunta con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presente in azienda”* <sup>(15)</sup>.

#### Articolo 8 *Prevenzione e protezione dai rischi*

1. Il comma 2 dell'articolo 9 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche e integrazioni è sostituito dal seguente (\*):

“Il datore di lavoro fornisce ai servizi di prevenzione informazioni in merito a:

- a) la natura dei rischi;
- b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- c) *le funzioni e i compiti assegnati a lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero ai prestatori di lavoro temporaneo di cui agli articoli 1-11 della Legge 24 giugno 1997, n. 196, nonché della presenza in azienda di lavoratori con rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione*

---

\* Per agevolare la lettura dell'articolato normativo, le modifiche alla disciplina vigente sono indicate con il carattere corsivo.

<sup>15</sup> Norma di completamento della recezione dell'articolo 2 della Direttiva n. 91/383/CEE. In materia di formazione dei lavoratori, l'articolo 22 del D.Lgs. 626/1994 pare complessivamente ben strutturato. Si suggerisce comunque di potenziare i contenuti della formazione rispetto alla forza lavoro atipica/temporanea.

\* Per agevolare la lettura dell'articolato normativo, le modifiche alla disciplina vigente sono indicate con il carattere corsivo.

*d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato* <sup>(16)</sup>;

d) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;

e) i dati del registro degli infortuni e delle malattie professionali;

f) le prescrizioni degli organi di vigilanza”.

## Articolo 9

### *Lavorazioni sottoposte a sorveglianza medica speciale e lavori particolarmente pericolosi*

1. In adempimento degli obblighi contenuti nella Direttiva n. 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1995 <sup>(17)</sup>, è vietato il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato ovvero a rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato, per le lavorazioni che richiedono una sorveglianza medica speciale e per i lavori particolarmente pericolosi individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale da emanare sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. In attuazione del disposto di cui al comma precedente, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale istituisce mediante decreto una Commissione tecnica di esperti per la individuazione delle lavorazioni da sottoporre a sorveglianza medica speciale e dei lavori particolarmente pericolosi per l'esecuzione dei quali vietare il ricorso a rapporti di lavoro di durata temporalmente definita o di carattere occasionale, quale che sia la natura giuridica del contratto di lavoro in cui viene dedotta la prestazione lavorativa.

3. Il decreto di cui al comma 1 del presente articolo dovrà coordinarsi con il decreto di cui all'articolo 1, comma 4, lett. f), Legge 24 giugno 1997, n. 196, relativo al divieto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo per le lavorazioni sottoposte a sorveglianza medica speciale o per l'esecuzione di lavori particolarmente pericolosi.

## Capo III

### **Rapporti svolti in regime di telelavoro**

## Articolo 10

### *Tutela della salute e sicurezza*

---

<sup>16</sup> Norma di completamento della recezione dell'articolo 6 della Direttiva n. 91/383/CEE.

<sup>17</sup> Come da prassi nella trasposizione delle direttive comunitarie si indica espressamente la Direttiva n. 91/383/CEE in modo da consentire agli organi comunitari il controllo sulla corretta e completa recezione della direttiva stessa. In realtà la direttiva si riferisce soltanto ai lavoratori temporanei assunti con contratti di lavoro subordinato. E' sembrato tuttavia imprescindibile un'estensione della disciplina anche ai lavoratori parasubordinati sia per profili di tutela costituzionale (artt. 32 e 35) sia anche per evitare prassi di esternalizzazione del rischio a danno proprio dei lavoratori parasubordinati.

*nei rapporti svolti in regime di telelavoro*

1. A tutti i rapporti svolti a distanza mediante collegamento informatico e telematico si applicano le disposizioni di cui al Titolo VII del decreto legislativo 19 settembre 1996, n. 626, e successive modifiche e integrazioni <sup>(18)</sup>, quale che sia il titolo giuridico della prestazione lavorativa dedotta in contratto e indipendentemente dall'ambito aziendale o extra aziendale in cui si svolge la prestazione stessa.

2. Previa richiesta motivata, al responsabile aziendale di prevenzione e di protezione e al responsabile per la sicurezza deve essere consentito l'accesso, da parte del datore di lavoro, del committente o dello stesso lavoratore alla postazione, fissa o mobile, di telelavoro, al fine di verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

3. Le disposizioni contenute nel presente articolo non pregiudicano l'applicazione di norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale più favorevoli per il lavoratore.

**Capo IV**  
**Prevenzione degli infortuni sul lavoro e**  
**strumenti di emersione del lavoro irregolare**

Articolo 11

*Contratti di riallineamento retributivo* <sup>(19)</sup>

1. All'articolo 23 della legge 24 giugno 1997, n. 196, è aggiunto il seguente comma:

“I soggetti che si avvalgono degli accordi di riallineamento retributivo di cui al presente articolo, per usufruire dei benefici di legge, devono dimostrare alla Direzione provinciale del lavoro di aver effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche e integrazioni” <sup>(20)</sup>.

---

<sup>18</sup> Titolo VI: uso di attrezzature munite di videoterminali.

<sup>19</sup> Si propone di introdurre nella strumentazione di emersione del lavoro nero (v. ora l'articolo 23 della Legge n. 196/1997) una clausola di salvaguardia diretta a verificare l'attuazione della normativa prevenzionistica anche a favore dei lavoratori che provengono da condizioni di precariato e di lavoro illegale

<sup>20</sup> Disposizione costruita sulla falsariga dell'articolo 1, comma 4, lett. e) della Legge n. 196/1997 con riferimento al lavoro interinale. Come per questa recente disciplina, in assenza di alcuna specifica previsione circa le modalità di dimostrazione della avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi pare coerente con il sistema limitarsi a richiedere all'utilizzatore di lavoro temporaneo come al beneficiario di contratti di riallineamento retributivo una semplice autocertificazione, suscettibile delle eventuali verifiche e valutazioni a seguito di espressa richiesta da parte della Direzione provinciale del lavoro.

Articolo 12  
*Delega al Governo per il riordino degli organismi ispettivi  
e di controllo sulla attuazione della normativa  
di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro* <sup>(21)</sup>

1. Il Governo della Repubblica, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro della sanità, con il Ministro delle finanze e con il Ministro degli interni, è delegato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti per il riordino e la razionalizzazione degli organismi ispettivi e di controllo competenti alla verifica del rispetto delle norme di legge in materia di lavoro, prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, igiene sul lavoro, evasione fiscale e contributiva.

**Titolo III**  
**Della libertà sindacale**

**Capo I**  
**Disposizioni generali**

Articolo 13  
*Campo di applicazione*

1. Ai fini della individuazione del campo di applicazione del presente titolo per lavoratore si intende ogni persona che, dietro il versamento di un corrispettivo, presta la propria opera a favore di terzi in regime di subordinazione o mediante altro rapporto di collaborazione che si concreti in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato, indipendentemente dall'ambito aziendale o extra aziendale in cui si svolge la prestazione stessa, ivi compresi i soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro o di società, anche di fatto. Non rientrano nel campo di applicazione del presente titolo i rapporti di lavoro di carattere meramente occasionale come definiti ai sensi dell'articolo 37.

2. I diritti derivanti dalle disposizioni contenute nel presente titolo non possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti neppure in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VII della presente legge.

**Capo II**  
**Della libertà sindacale**

---

<sup>21</sup> Disposizione diretta a razionalizzare e potenziare l'effettività della normativa prevenzionistica mediante il riordino degli organismi ispettivi e di controllo. Nel coltivare la delega il Governo è chiamato a potenziare gli strumenti a disposizione degli organi ispettivi e di controllo, eliminando inutili sovrapposizioni di competenze e attivando in particolare strumenti informatici di collegamento tra Ministero del lavoro, Ispettorati del lavoro, UU.SS.LL, I.N.P.S., I.V.A. e I.N.A.I.L. per la circolazione del maggior numero possibile di informazioni.

## Articolo 14

### *Diritto di organizzazione e di attività sindacale*

1. Ferme restando le disposizioni di legge e di contratto collettivo di lavoro a tutela della libertà sindacale dei lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, è garantito a tutti i lavoratori <sup>(22)</sup>:

(a) il diritto di organizzare associazioni sindacali, di qualunque livello, oppure di aderirvi, nonché il diritto elettorale, attivo e passivo, per la costituzione di organismi di rappresentanza all'interno delle unità produttive, anche ai fini della stipulazione di accordi o contratti collettivi di lavoro di diverso livello loro applicabili;

(b) le modalità per l'esercizio dei diritti sindacali saranno definite dagli accordi o contratti collettivi di cui alla precedente lett. a);

(c) in ogni caso ai lavoratori è riconosciuto il diritto di partecipare alle assemblee indette dalle rsa o rsu all'interno delle unità produttive.

2. Ai lavoratori che svolgano la prestazione di lavoro in regime di telelavoro è riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge in azienda tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o di altro sistema elettronico a cura dell'azienda in cui vengano inserite tutte le informazioni di interesse sindacale e lavorativo <sup>(23)</sup>.

3. Ulteriori forme di rappresentanza e di esercizio delle attività sindacali potranno essere individuate in sede di contrattazione collettiva <sup>(24)</sup>.

## Articolo 15

### *Diritto di sciopero*

1. Ferme restando le disposizioni di legge e di contratto collettivo di lavoro previste a favore dei lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, i lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del presente titolo hanno diritto di sospendere la propria attività lavorativa a fini di autotutela entro i limiti e le condizioni di cui alla Legge 12 giugno 1990, n. 146.

2. E' vietato ricorrere a contratti di lavoro autonomo, di lavoro subordinato o a qualsiasi altro contratto, tipico o atipico, di lavoro per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.

## **Titolo IV**

---

<sup>22</sup> Si riprendono in materia alcuni spunti contenuti nel Disegno di Legge "Smuraglia".

<sup>23</sup> Disposizione conforme all'articolo 7 dell'Accordo sul telelavoro subordinato tra Confcommercio e Filcam-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil del 20 giugno 1997.

<sup>24</sup> Disposizione da integrare al fine di valorizzare il ruolo degli Enti Bilaterali soprattutto con riferimento alla certificazione dei rapporti di lavoro di cui al Titolo VIII.

# **Trattamento economico, normativo, previdenziale e fiscale del lavoratore**

## **Capo I Disposizioni generali**

### Articolo 16

#### *Campo di applicazione*

1. Ai fini della individuazione del campo di applicazione del presente titolo per lavoratore si intende ogni persona che, a fronte di un corrispettivo, presta la propria opera a favore di terzi mediante rapporto di collaborazione continuativa e coordinata, prevalentemente personale, senza vincolo di subordinazione, indipendentemente dall'ambito aziendale o extra aziendale in cui si svolge la prestazione stessa ed anche se prestata a favore di una società cooperativa di produzione e lavoro o di fatto. Non rientrano nel campo di applicazione i rapporti di lavoro di carattere meramente occasionale come definiti ai sensi dell'articolo 37.
2. Le disposizioni contenute nel presente titolo si applicano solo ai rapporti di lavoro costituiti dopo la entrata in vigore della presente legge <sup>(25)</sup>. Per i rapporti di lavoro costituiti anteriormente a tale data, le disposizioni del presente titolo trovano applicazione solo per i contratti che saranno certificati ai sensi del Titolo VII della presente legge.
3. Le disposizioni contenute nel presente titolo non pregiudicano l'applicazione di norme di legge, di regolamento, di contratto individuale e di accordo o contratto collettivo più favorevoli per il lavoratore.
4. Eccetto quanto prescritto dai successivi articoli 17 e 18, i diritti derivanti dalle disposizioni contenute nel presente titolo possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VII della presente legge anche in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 2113 Codice Civile.

### Articolo 17

#### *Forma del contratto*

1. I contratti di lavoro di cui al presente titolo devono essere stipulati in forma scritta e devono indicare:
  - (a) l'oggetto della prestazione lavorativa dedotta in contratto;
  - (b) i criteri di determinazione del corrispettivo e la disciplina dei rimborsi spese;
  - (c) i poteri e le forme di controllo del committente sull'esecuzione della prestazione lavorativa;

---

<sup>25</sup> In questo senso v. anche l'articolo 9 del Disegno di Legge "Lombardi".

- (d) l'eventuale facoltà del prestatore di lavoro di avvalersi, sotto la propria responsabilità, di sostituti e ausiliari preventivamente resi noti al committente e da questi accettati;
- (e) la durata del contratto;
- (f) la previsione di un congruo periodo di preavviso per il recesso, nonché l'indicazione dei motivi che possono comportare la risoluzione del rapporto, compresa la disciplina dell'impossibilità sopravvenuta e dell'eccessiva onerosità.

## **Capo II**

### **Trattamento economico, normativo, previdenziale e fiscale**

#### Articolo 18

*Compenso*

1. I lavoratori hanno diritto a un compenso equo, proporzionato alla quantità e qualità del loro lavoro, stabilito negli accordi economici collettivi della categoria o, in mancanza, dei compensi che si praticano generalmente nel luogo in cui si è svolto il rapporto.

#### Articolo 19

*Assistenza e previdenza*

1. I lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del presente titolo, anche se soci di una cooperativa di produzione e lavoro o di una società di fatto, devono obbligatoriamente essere iscritti al fondo speciale di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335 <sup>(26)</sup>.

#### Articolo 20

*Malattia, infortunio e maternità*

1. Il Governo della Repubblica, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, è autorizzato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi volti a stabilire una disciplina del trattamento economico del lavoratore in caso di malattia, infortunio e maternità, commisurata alla particolare natura dei rapporti di lavoro di cui al presente titolo <sup>(27)</sup>.

#### Articolo 21

*Estinzione del contratto e preavviso*

---

<sup>26</sup> Disposizione in linea con il Disegno di Legge "Innocenti".

<sup>27</sup> Disposizione in linea con i Disegni di Legge "Smuraglia" e "Innocenti".

1. I contratti di lavoro di cui al presente titolo cessano al momento della realizzazione del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto, salva diversa volontà espressa dalle parti nel contratto scritto <sup>(28)</sup>.

2. Alla cessazione del rapporto, e per i dodici mesi successivi, qualora il committente intenda procedere alla stipulazione di un contratto analogo e per lo stesso tipo di prestazione, spetta al lavoratore un diritto di preferenza rispetto ad altri aspiranti qualora lo stesso non abbia subito fondate contestazioni circa la prestazione effettuata ovvero il rapporto di lavoro non sia stato risolto per giusta causa <sup>(29)</sup>. Qualora il committente non osservi la presente disposizione spetta al lavoratore un'indennità pari alla metà del compenso riconosciuto nel nuovo contratto stipulato con persone terze <sup>(30)</sup>.

3. In caso di recesso i lavoratori hanno diritto ad un congruo preavviso. In mancanza di accordo tra le parti o di disposizioni contenute negli accordi economici collettivi della categoria l'entità del preavviso è stabilita dal giudice secondo equità.

4. Il recesso da parte del committente deve essere comunicato per iscritto. Il lavoratore può chiedere, entro dieci giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il committente deve, nei dieci giorni successivi alla richiesta, comunicarli per iscritto al lavoratore.

5. Il recesso intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui al comma precedente è inefficace.

## Articolo 22

### *Recesso privo di giusta causa*

1. La parte che recede dal contratto senza giusta causa è tenuta a fornire alla controparte un congruo indennizzo.

2. In mancanza di accordo tra le parti o di disposizioni contenute negli accordi economici collettivi della categoria l'entità dell'indennizzo è stabilita dal giudice secondo equità.

3. Si intende privo di giusta causa il recesso del committente non riconducibile ad una delle ipotesi di risoluzione del contratto di lavoro disciplinate ai sensi dell'articolo 17, lettera f).

## Articolo 23

### *Normativa fiscale <sup>(31)</sup>*

---

<sup>28</sup> Disposizione in linea con il Disegno di Legge "Smuraglia".

<sup>29</sup> Disposizione in linea con il Disegno di Legge "Smuraglia".

<sup>30</sup> Disposizione in linea con il Disegno di Legge "Innocenti".

<sup>31</sup> Disposizione ripresa testualmente dal Disegno di Legge "Innocenti".

1. Ai fini fiscali, il reddito derivante dalle attività professionali svolte dai lavoratori di cui all'articolo 16, comma 1, è considerato nell'ammontare complessivo annuo, indipendentemente dal numero e dalla durata dei rapporti intercorsi, in forma autonoma o con contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

2. Coloro che svolgono attività di collaborazione, anche se iscritti al registro IVA, sono comunque assoggettati al regime fiscale previsto dal comma 2, lett. a) dell'articolo 49 del testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

### **Capo III** **Diritti di formazione e informazione**

#### Articolo 24 *Diritti di informazione*

1. Il lavoratore ha il diritto di ricevere le informazioni previste nei contratti collettivi di lavoro a favore dei lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, nonché le informazioni relative alla tutela della salute e sicurezza di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche e integrazioni.

2. Il committente, se imprenditore pubblico o privato, è tenuto a organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire a tutti i lavoratori pari condizioni nell'accesso alle informazioni attinenti al lavoro, quale che sia il titolo giuridico dell'obbligazione dedotta in contratto.

#### Articolo 25 *Diritti di formazione*

1. Per il finanziamento di iniziative di formazione professionale e di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro i committenti sono tenuti a versare un contributo pari allo 0,2 per cento del compenso corrisposto ai lavoratori di cui al presente titolo.

2. I contributi di cui al comma 1 sono rimessi al Fondo di cui all'articolo 5 della Legge 24 giugno 1997, n. 196, per essere destinati al finanziamento, anche con il concorso delle regioni, di iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori di cui al presente titolo. I criteri e le modalità di utilizzo delle disponibilità del fondo relative ai lavoratori di cui al presente titolo sono stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Il decreto provvede ad armonizzare il funzionamento del fondo e la erogazione dei

finanziamenti con quanto previsto dall'articolo 5 della Legge 24 giugno 1997, n. 196 e dal decreto ... in favore dei prestatori di lavoro temporaneo <sup>(32)</sup>.

3. Il Governo della Repubblica, su proposta del Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale, è autorizzato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi volti a consentire il riordino dei contratti di lavoro a finalità formativa anche con riferimento alla loro utilizzazione per prestazioni di lavoro non a carattere subordinato.

#### **Capo IV** **Diritti e obblighi del prestatore di lavoro**

##### Articolo 26

##### *Diritti per apporti originali e per le invenzioni del lavoratore*

1. I diritti di utilizzazione economica relativi alla creazione di apporti originali, alla attività di creazione di programmi per elaboratori elettronici, come pure i diritti di utilizzazione economica riguardanti l'invenzione fatta in occasione dello svolgimento dell'attività o nell'esecuzione del servizio che costituisce oggetto del contratto spettano al lavoratore. Questi deve però dare comunicazione al committente del brevetto eventualmente conseguito.

2. Il committente ha diritto di prelazione sull'utilizzazione economica dei diritti di cui al comma 1, da esercitare entro tre mesi dalla comunicazione, verso corresponsione di un canone o di un prezzo determinati di comune accordo. In caso di mancato accordo sul canone o sul prezzo, la prelazione decade.

##### Articolo 27

##### *Obbligo di informazione*

1. Il lavoratore è tenuto a fornire tutte le informazioni che consentono al committente un costato e adeguato controllo sulla realizzazione dell'oggetto del contratto e la verifica dei risultati.

##### Articolo 28

##### *Obbligo di riservatezza <sup>(33)</sup>*

1. Salvo diverso accordo tra le parti il lavoratore può svolgere la sua attività a favore di più committenti, ma non deve in ogni caso diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e all'organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio dell'attività dei committenti medesimi.

---

<sup>32</sup> Integrare con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui all'articolo 5 della Legge 24 giugno 1997, n. 196 (non ancora emanato).

<sup>33</sup> Si ripropone, con alcune modifiche, l'articolo 3 del Disegno di Legge "Lombardi".

2. Il divieto di cui al comma 1 si applica anche per l'intero anno solare successivo alla cessazione del rapporto, salva diversa previsione del contratto o di accordi collettivi.

## **Titolo V**

### **Rapporti di lavoro in cooperative di produzione e lavoro**

#### Articolo 29

##### *Soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro*

1. I soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro stabiliscono con la propria adesione o successivamente ulteriori e distinti rapporti di lavoro con cui contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali, secondo quanto previsto dal regolamento ai sensi del successivo articolo 39, mettendo a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e stato di attività nonché al volume di lavoro per essa disponibile.

2. In particolare nell'ambito del rapporto associativo il socio:

(a) concorre alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali ed alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;

(b) partecipa alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione di processi produttivi dell'azienda;

(c) contribuisce economicamente alla formazione del capitale sociale e partecipa al rischio di impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione.

3. Le disposizioni della presente legge si riferiscono alle cooperative di produzione e lavoro, escluse le piccole società cooperative, nelle quali lo scopo mutualistico sia perseguito attraverso la prestazione di attività lavorative da parte del socio sulla base di previsioni statutarie e regolamentari che definiscono l'organizzazione del lavoro dei soci ai sensi dell'articolo 39.

#### Articolo 30

##### *Trattamento economico*

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 36 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (<sup>34</sup>), la cooperativa di produzione e lavoro è tenuta a corrispondere al socio lavoratore che abbia stipulato un rapporto di lavoro subordinato un trattamento economico complessivo annuo non inferiore a quello definito dalla contrattazione collettiva

---

<sup>34</sup> Il richiamo all'articolo 36 della legge 300/1970 è giustificato dalla circostanza che la disciplina prospettata nel testo limita l'obbligo retributivo a carico della cooperativa al solo trattamento previsto dal contratto collettivo nazionale.

nazionale per i lavoratori dipendenti, a parità di durata e di qualità della prestazione, con eccezione per le erogazioni di cui all'articolo 2 del Decreto Legge 25 marzo 1997, n.67, convertito nella Legge 25 maggio 1997, n. 135 <sup>(35)</sup>.

2. Le forme di remunerazione dei soci lavoratori, ulteriori rispetto a quanto corrisposto ai sensi del precedente comma 1, devono essere deliberate dall'assemblea in sede di approvazione del bilancio di esercizio e possono essere erogate secondo le seguenti modalità e nella misura massima del 50 per cento in più di quanto previsto dal precedente comma:

(a) a titolo di maggiorazione del trattamento economico complessivo previsto per i lavoratori dipendenti fino al 30 per cento in più di quanto previsto dal precedente comma;

(b) ad aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato, anche in deroga ai limiti stabiliti dall'articolo 24 del d.l.C.p.S. 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modificazioni ed integrazioni ed ai limiti stabiliti dall'articolo 7 della Legge 31 gennaio 1992, n. 59, ovvero a distribuzione gratuita delle azioni di cui agli articoli 4 e 5 della Legge 31 gennaio 1992, n. 59.

3. Ai fini della determinazione della base imponibile relativa alla contribuzione previdenziale ed assicurativa obbligatoria di cui all'articolo 1 della Legge 7 dicembre 1989, n. 389, si fa riferimento al trattamento economico del precedente comma 1. Restano salve le disposizioni di cui al d.P.R. 30 aprile 1970, n. 602 e successive modificazioni ed integrazioni di cui alla Legge 13 marzo 1958, n. 250, e le norme in materia previdenziale relative ai salari convenzionali previste per le cooperative sociali di cui alla Legge 8 novembre 1991, n. 381.

4. Nel primo periodo del comma 2 dell'articolo 8 del D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, come modificato dalla Legge 8 agosto 1995, n. 335, le parole “nel caso di soci di società cooperative il contributo è definito in percentuale degli imponibili considerati ai fini dei contributi previdenziali obbligatori”, sono sostituite dalle seguenti: “nel caso di soci lavoratori di società cooperative il contributo è definito in percentuale del complessivo trattamento economico corrisposto ai sensi dell'articolo 30, commi 1 e 2, lett. a) della legge ‘Statuto dei lavori’”.

5. Nel comma 8-bis dell'articolo 13 del D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, come modificato dalla Legge 7 dicembre 1989, n. 389, le parole “dell'imponibile rilevante ai fini della contribuzione previdenziale obbligatoria” sono sostituite dalle seguenti: “del complessivo trattamento economico corrisposto ai sensi dell'articolo 30, commi 1 e 2, lett. a) della legge ‘Statuto dei lavori’” <sup>(36)</sup>.

## Articolo 31 *Trattamento fiscale*

---

<sup>35</sup> Tale richiamo vale ad escludere dall'obbligo retributivo della cooperativa le erogazioni previste dai contratti collettivi di secondo livello e legati all'andamento economico dell'impresa (a questa componente retributiva si sostituiscono, per i soci lavoratori di cooperative, le forme di retribuzione deliberate dall'assemblea ai sensi del successivo comma del presente articolo).

<sup>36</sup> Disposizioni in materia di fondi pensione.

1. Qualora le somme erogate ai soci lavoratori siano imputate ad aumento del capitale sociale ai sensi del precedente articolo 30, comma 2, lett. b), si applica il trattamento fiscale previsto dall'articolo 7 della Legge 31 gennaio 1992 n. 59.

2. Il terzo comma dell'articolo 11 del d.P.R. 29 settembre 1973, n. 601 è sostituito dal seguente:

“Nella determinazione del reddito delle società cooperative di produzione e lavoro e loro consorzi sono ammesse in deduzione le somme erogate ai soci lavoratori ai sensi dell'articolo 30, commi 1 e 2, della legge ‘Statuto dei lavori’”.

3. La lettera a) dell'articolo 47 del d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 è sostituita dalla seguente:

“a) i compensi percepiti ai sensi dell'articolo 30, commi 1 e 2, lett. a), della legge ‘Statuto dei lavori’, dai lavoratori soci delle cooperative di produzione e lavoro, delle cooperative di servizi, delle cooperative agricole e di prima trasformazione dei prodotti agricoli e delle cooperative della piccola pesca, esclusi quelli di cui all'articolo 31, comma 1, della legge ‘Statuto dei lavori’<sup>(37)</sup>.”

4. Alle erogazioni corrisposte ai soci ai sensi del precedente articolo 30, comma 2, lett. b), si intende applicabile l'articolo 3, comma 2, lett. g), del D.Lgs. 2 settembre 1997, n. 314. La presente norma costituisce interpretazione autentica<sup>(38)</sup>.

## Articolo 32

### *Trattamento di fine rapporto*

1. Alle somme di cui al precedente articolo 30, comma 2, lett. a), si applicano le disposizioni previste dall'articolo 2120 del codice civile, dall'articolo 2 della legge 29 maggio 1982, n. 297 e dagli articoli 1 e 2 del D.Lgs. 27 gennaio 1992, n. 80.

---

<sup>37</sup> La modifica dell'articolo 11, DPR 601/1973 e dell'articolo 47, lett. a), T.U.I.R., contenuta nei commi 2° e 3° del presente articolo, appare necessaria per coerenza rispetto alla proposta, in quanto tali articoli prevedono attualmente la maggiorazione del 20 per cento rispetto ai salari correnti, mentre nella proposta si prevede una possibile integrazione della retribuzione del socio fino al 30 per cento (elevabile al 50 per cento se attuata in forma di aumento gratuito del capitale sociale) raggugliata ai livelli retributivi previsti dal primo livello di contrattazione collettiva. Tali riferimenti, che sono rilevanti ai fini della qualificazione dei compensi corrisposti ai soci come redditi/costi di lavoro dipendente, risultano quindi diversi sia per la misura percentuale, sia per la base di calcolo della possibile integrazione.

<sup>38</sup> La proposta tende a riconoscere, in via di interpretazione autentica, l'applicabilità anche ai soci-lavoratori del nuovo regime in materia di assegnazione gratuita di azioni ai dipendenti, prevista dalla recente riforma Visco (D.Lgs. 314/1997). La figura (di dubbia applicabilità ai soci lavoratori, stante la natura non subordinata del loro rapporto con la cooperativa) appare particolarmente coerente con il regime di remunerazione variabile del socio prevista dall'articolo 23, comma 2, della presente proposta.

2. Alle somme previste dal precedente comma si intende esteso il privilegio di cui all'articolo 2751-bis, n. 1, del codice civile. La presente norma costituisce interpretazione autentica.

## **Titolo VI**

### **Norme sui licenziamenti individuali**

#### **Capo I**

##### **Disposizioni generali**

Articolo 33

*Campo di applicazione*

1. Le disposizioni del presente titolo trovano applicazione con riferimento ai lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche se soci lavoratori di una cooperativa di produzione e lavoro o di una società di fatto.

2. Le disposizioni contenute nel presente titolo non pregiudicano l'applicazione di norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale più favorevoli per il lavoratore.

#### **Capo II**

##### **Applicazione della normativa sui licenziamenti individuali**

Articolo 34

*Contratto di lavoro a tempo indeterminato*

1. Fatti salvi i divieti del licenziamento discriminatorio a norma dell'articolo 15 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, del licenziamento della lavoratrice in concomitanza con il suo matrimonio a norma degli articoli 1 e 2 della Legge 9 gennaio 1963, n. 7 e del licenziamento in caso di malattia o maternità a norma dell'articolo 2110 del Codice Civile, le disposizioni in materia di licenziamento individuale di cui alla Legge 15 luglio 1996, n. 604, e successive modifiche, e di cui all'articolo 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, non trovano applicazione:

a) per i lavoratori alla prima esperienza di lavoro con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e comunque non oltre il compimento del trentaduesimo anno di età del lavoratore, fatto salvo quanto disposto nella successiva lettera c);

b) per tutte le nuove assunzioni effettuate entro il 1999, per i primi due anni di lavoro, nei territori di Sardegna, Sicilia, Calabria, Campania, Basilicata, Puglia, Abruzzo e Molise, nonché nelle province nelle quali il tasso medio annuo di disoccupazione, secondo la definizione allargata ISTAT, rilevato per l'anno precedente all'assunzione, è superiore di almeno il 3 per cento alla media nazionale risultante dalla medesima rilevazione;

c) per i lavoratori che abbiano maturato una anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro inferiore a due anni.

2. Nelle ipotesi di cui alle lettere a), b) e c) del comma 1 il licenziamento deve comunque essere comunicato in forma scritta <sup>(39)</sup>. Quando non sia stato stipulato un patto di prova o il relativo termine sia scaduto, il licenziamento non disciplinare deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di due settimane per ogni anno lavorato. All'atto della cessazione del rapporto non motivato da inadempimento del prestatore, quest'ultimo ha diritto ad una indennità pari a tre settimane per anno lavorato.

3. Dal momento della comunicazione di cui al comma 2 il lavoratore ha la facoltà di optare per la cessazione immediata del rapporto con conseguente incremento dell'indennità di licenziamento, a norma del comma 2 <sup>(40)</sup>.

### Articolo 35

#### *Prestazioni di elevata professionalità o specializzazione*

1. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 15 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, in caso di esecuzione di prestazioni di elevata professionalità o di particolare specializzazione, individuate come tali dai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, le parti del contratto possono, in sede di certificazione dei rapporti di cui al Titolo VIII, prevedere una disciplina speciale del regime del recesso dal contratto, anche in deroga alle disposizioni di cui alla Legge 15 luglio 1996, n. 604, e successive modifiche, e di cui all'articolo 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Qualora, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, non sia intervenuta, ai sensi del comma 1, la determinazione da parte dei contratti collettivi nazionali delle prestazioni di elevata professionalità o di particolare specializzazione, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale convoca le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i trenta giorni successivi alla convocazione, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale individua in via sperimentale, con proprio decreto, i predetti casi.

### Capo V

#### **Disposizioni finali**

### Articolo 36

#### *Disposizione finale*

---

<sup>39</sup> V. il Disegno di Legge "De Benedetti".

<sup>40</sup> V. il Disegno di Legge "De Benedetti".

3. I diritti derivanti dalle disposizioni contenute nel presente Titolo IV non possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti neppure in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VIII della presente legge.

## **Titolo VII**

### **Norme per la riduzione del contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro**

#### **Capo I**

#### **Certificazione dei rapporti di lavoro**

##### Articolo 37

##### *Qualificazione dei rapporti di lavoro*

1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione del contratto di lavoro stipulato secondo la procedura volontaria stabilita dalla presente legge.

2. Sono esclusi dalla previsione di cui al comma precedente:

- (a) i rapporti di lavoro instaurati con lo Stato o con Enti Pubblici non economici;
- (b) i rapporti di lavoro del personale della navigazione marittima, aerea e interna;
- (c) i rapporti di collaborazione familiare di cui all'articolo 230-*bis* del Codice Civile;
- (d) i rapporti di lavoro occasionali.

3. Ai fini della applicazione della presente legge, per rapporti di lavoro occasionali si intendono i rapporti di durata complessiva non superiore a otto giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivo per lo svolgimento della prestazione non sia superiore a lire ... <sup>(41)</sup>.

##### Articolo 38

##### *Procedura di certificazione*

1. La certificazione potrà avvenire:

- (a) stipulando il contratto con l'assistenza della Commissione di certificazione costituita presso la Direzione provinciale per l'impiego. Tale Commissione sarà a composizione tripartita, con la partecipazione paritetica dei rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori e svolgerà, su richiesta delle parti, funzioni di consulenza ed assistenza con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti <sup>(42)</sup>;

---

<sup>41</sup> Da definire: si pensa al minimo contributivo pari a 7.200.000 lire.

<sup>42</sup> L'idea è di costituire un organismo comparabile con la commissione di conciliazione di cui all'articolo 410, comma 3, c.p.c., ancorché migliorata sul piano delle effettive competenze

(b) oppure utilizzando i codici di buone pratiche di cui al successivo comma del presente articolo, nonché appositi moduli o formulari predisposti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale che recepiscono gli accordi o contratti collettivi stipulati ai sensi dell'articolo 14 della presente legge, e depositando il contratto così stipulato presso la segreteria tecnica della Commissione di certificazione, ovvero presso comitati paritetici od enti bilaterali costituiti ai sensi dell'articolo 14 della presente legge, al fine di ottenere la successiva validazione;

(c) una volta certificato, il contratto non potrà essere impugnato dalle parti se non per vizi del consenso <sup>(43)</sup>;

(d) ove, in seguito allo svolgimento del rapporto di lavoro, insorga una controversia sulla esatta qualificazione del contratto di lavoro, le parti che si sono avvalse della procedura di certificazione dovranno rivolgersi obbligatoriamente alla stessa Commissione di certificazione, per un tentativo di conciliazione ovvero, ove le parti vi consentano, ovvero per un tentativo di definizione in sede arbitrale della controversia. Contro la decisione della Commissione di certificazione è sempre ammesso ricorso davanti al Pretore in funzione di giudice del lavoro <sup>(44)</sup>;

(e) se la controversia sorge in seguito a ricorso in giudizio da parte di terzi, la risoluzione della questione è devoluta al Pretore, in funzione di giudice del lavoro, previa acquisizione da parte del Pretore di un parere obbligatorio, ma non, vincolante della Commissione di certificazione;

(f) il comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia davanti alla commissione di certificazione potrà essere valutato dal Pretore, in funzione di giudice del lavoro, ai sensi degli articoli 9, 92 e 96 del Codice di Procedura Civile <sup>(45)</sup>;

(g) la certificazione del rapporto di lavoro potrà in ogni caso avere valore sul piano probatorio, anche verso terzi, solo in caso di corrispondenza tra quanto dichiarato e sottoscritto nella sede amministrativa e quanto di fatto realizzato nello svolgimento della prestazione lavorativa.

2. Le attività e funzioni della Commissione di certificazione possono essere svolte da enti bilaterali costituiti, ai sensi dell'articolo 14 della presente legge, ad iniziativa delle associazioni imprenditoriali e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative al livello geografico interessato.

3. Il Governo è autorizzato ad emanare codici di buone pratiche per l'individuazione delle clausole indisponibili e delle clausole disponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi di cui ai titoli precedenti della presente legge <sup>(46)</sup>. Tali

---

professionali dei componenti. Non si deve tuttavia trascurare del tutto la possibilità di considerare anche un ruolo certificativo da riconoscersi alle parti sociali, laddove esse siano effettivamente rappresentative, soprattutto a mezzo di enti bilaterali.

<sup>43</sup> Comma diretto ad evitare prassi fraudolente o ricattatori baratti tra l'accettazione di un determinato schema negoziale e l'attivazione del rapporto di lavoro.

<sup>44</sup> In questo caso si può valutare l'opportunità di risolvere la questione in un unico grado di giudizio di legittimità, fatto naturalmente salvo il ricorso in Cassazione.

<sup>45</sup> Sono gli articoli che disciplinano il pagamento delle spese processuali. Si tratta di disincentivare il ricorso in giudizio quando ciò sia irragionevole o vessatorio.

<sup>46</sup> I codici di buone pratiche dovranno aiutare l'interprete, i certificatori, il giudice e le parti del

codici dovranno tenere conto delle indicazioni contenute negli accordi o contratti collettivi applicabili.

Articolo 39  
*Certificazione dei rapporti di lavoro nelle cooperative  
di produzione e lavoro*

1. La cooperativa di produzione e lavoro disciplina con apposito regolamento approvato dall'assemblea il tipo di rapporto e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci.

2. Ai fini della certificazione il regolamento dovrà in ogni caso disciplinare:

- a) le modalità di attribuzione delle qualifiche e delle mansioni;
- b) gli orari di lavoro ed i periodi di riposo, in conformità con le disposizioni di legge obbligatorie;
- c) il regime disciplinare e le sanzioni in caso di inosservanza;
- d) le ipotesi di cessazione dell'attività lavorativa, anche in deroga a quanto disposto dagli articoli 33 e 34 della presente legge.

3. Il regolamento dovrà prevedere che, al fine di promuovere nuova imprenditorialità ovvero di salvaguardare i livelli occupazionali, rispettivamente nelle cooperative di lavoro di nuova costituzione ed in quelle che versino in stato di crisi aziendale, l'assemblea della cooperativa possa deliberare un piano di assunzioni ovvero di crisi aziendale.

4. I piani di cui al precedente comma possono comportare la riduzione temporanea dei trattamenti economici dei soci di cui all'articolo 30, comma 1, della presente legge nella misura massima del trenta per cento. La riduzione temporanea del trattamento retributivo ha effetto anche ai fini di quanto disposto dall'articolo 1 della Legge 7 dicembre 1989, n. 389. Per l'intero periodo di durata del piano è vietata la distribuzione tra i soci degli eventuali utili conseguiti nella gestione dell'impresa.

5. Il regolamento che prevede disposizioni secondo quanto previsto nel presente articolo deve essere certificato ai sensi della procedura di cui all'articolo 38 della presente legge.

6. In ogni caso le controversie inerenti ai rapporti di lavoro svolti in cooperativa rientrano tra quelli previsti dall'articolo 409, n. 3, Codice di Procedura Civile. Il regolamento, nell'ambito della procedura di certificazione di cui all'articolo 38 della presente legge, può prevedere l'adozione di una procedura arbitrale, ai sensi degli articoli 806 e ss. Codice di Procedura Civile. La composizione del collegio arbitrale deve comunque contemplare una rappresentanza paritetica della cooperativa e del socio.

---

contratto a distinguere tra una area di inderogabilità assoluta o di ordine pubblico e una area di inderogabilità relativa, gestibile dalle parti ma solo davanti all'organo di certificazione ovvero ricorrendo a modelli o ipotesi di trattamento delineati dalla contrattazione collettiva.

Articolo 40  
*Altre norme per la riduzione del contenzioso in materia  
di qualificazione dei contratti di lavoro*

1. A sostegno del meccanismo di certificazione dei rapporti di lavoro il Governo è autorizzato ad introdurre correttivi in materia di contribuzioni e prestazioni previdenziali volti a limitare la convenienza alla riconduzione del rapporto di lavoro in un determinato schema contrattuale piuttosto che in un altro.

2. Tali disposizioni dovranno prevedere meccanismi di ricongiunzione dei diversi assetti contributivi maturati in funzione di prestazioni lavorative svolte in esecuzione di diversi schemi contrattuali <sup>(47)</sup>, nonché un progressivo riallineamento <sup>(48)</sup> delle prestazioni contributive e previdenziali con riferimento ai contratti di lavoro subordinato, ai contratti di lavoro autonomo e alle collaborazioni continuative, coordinate e di carattere prevalentemente personale di cui alla Legge 8 agosto 1995, n. 335.

**Titolo VIII**  
**Disposizioni finali e penali**

Articolo 41  
*Disposizioni penali*

1. Le violazioni degli 2, 3, 4, 5 e 15, comma 2, sono punite con le sanzioni di cui all'articolo 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modifiche.

Articolo 42  
*Organi di vigilanza*

1. Nell'attuazione della delega di cui all'articolo 9 della presente legge il Governo indica gli organi di vigilanza competenti al controllo sull'osservanza delle norme della presente legge.

2. In attesa della attuazione della delega di cui all'articolo 9 il controllo sull'osservanza delle norme della presente legge compete agli organi dell'Ispettorato del lavoro competenti per territorio.

---

<sup>47</sup> Formula da perfezionare sotto il profilo tecnicistico.

<sup>48</sup> Omogeneizzazione.

Articolo 43  
*Disposizione finale*

1. Decorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, degli effetti e della efficacia delle disposizioni dettate dai precedenti articoli, e ne riferisce alle competenti Commissioni parlamentari del Senato della Repubblica e della Camera dei Deputati entro sei mesi.

2. Ai fini della verifica di cui al comma precedente gli organi di vigilanza di cui all'articolo precedente e le commissioni di certificazione di cui all'articolo 38 forniscono ogni trimestre dati e statistiche sugli effetti della legge, sulla certificazione dei contratti di lavoro e su ogni altra notizia richiesta dall'organo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale competente.