



29 gennaio 2009

**Proposta di legge sul precariato
Misure di armonizzazione della disciplina
in materia di lavoro flessibile**

TITOLO I

Armonizzazione delle norme

in materia di contratti di lavoro flessibile non subordinato

Art. 1.

(Forma dei rapporti di lavoro flessibili)

1. A partire dal 01/01/2009 per i rapporti di lavoro instaurati utilizzando le seguenti modalità: collaborazioni coordinate e continuative, collaborazioni a progetto, prestazioni d'opera di cui agli art. 2222 e seguenti del C. C., associazioni in partecipazione con apporto di lavoro, collaborazioni occasionali di lavoro autonomo, collaborazioni in ambito sportivo, cessioni di diritto d'autore, i datori di lavoro privati, ivi compresi quelli agricoli, gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni dovranno stipulare un patto in forma scritta.

2. Il suddetto patto dovrà 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'Art. 1, comma 772 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e, comunque, legato ad un risultato atteso dalla specifica prestazione del lavoratore indicata nel patto scritto;

e) la disciplina dei rimborsi spese, i tempi e le modalità di pagamento del compenso, di norma mensili e che, in ogni caso, non possono essere superiori ad un quarto della durata complessiva del rapporto;

f) le norme sulla sicurezza adottate.

3. Alle tipologie di cui al presente comma si applica quanto previsto dal comma 1180 della Legge 27 dicembre 2006 n. 296.

(Attualmente tutte le forme di lavoro, salvo i contratti a progetto, sono privi d'obbligo del patto scritto. Tanto meno è regolata la forma e il contenuto dello stesso.

Questo consente ai datori di lavoro di stipulare un contratto in forma scritta (nella cessione di diritti, collaborazioni sportive, collaborazioni occasionali non vengono quasi mai sottoscritti contratti) unilateralmente solo nel loro interesse. In questa situazione è ricorrente la presenza clausole vessatorie ai danni del contraente più debole: il lavoratore. Questa norma consentirebbe non solo di obbligare al patto scritto ma anche a garantire una corretta o quanto meno trasparente gestione del rapporto di lavoro sugli aspetti che riguardano la durata effettiva del rapporto, le norme sulla sicurezza adottate, le specifiche prestazioni richieste e il compenso collegato a quella specifica prestazione, le modalità del compenso e i tempi di erogazione che non siano dilatati per mesi o anni come spesso avviene.)

Art. 2.

(Riequilibrio contributivo tra gli iscritti alla gestione separata INPS 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 risultino assicurati presso altre forme obbligatorie, compensi comunque denominati, anche sotto forma di partecipazione agli utili, per prestazioni di lavoro autonomo, ancorché non esercitate abitualmente ovvero siano 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 dai percipienti alla gestione separata dell'INPS, con l'obbligo di addebito sul prestatore di un terzo della somma dovuta. ».

2. I datori di lavoro di cui al comma 1 sono tenuti a versare i contributi trattenuti per le forme contrattuali di cui al comma 1 nelle stesse modalità e forme previste per i collaboratori coordinati e continuativi o a progetto iscritti presso la stessa gestione separata presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

3. All'articolo 1, comma 212, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, le parole «una percentuale nella misura del 4 per cento dei compensi lordi» sono sostituite dalle seguenti: «una percentuale nella misura dei due terzi dell'aliquota contributiva previdenziale e assistenziale dovuta per l'anno in corso. ».

4. All'articolo 1, comma 212, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, le parole «hanno titolo» sono sostituite dalle seguenti: «sono tenuti, a partire dal 1 gennaio 2009, ».

5. 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 risultino assicurati presso altre forme obbligatorie, l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche, pari al 24% per l'anno 2008, è diminuita in misura pari all'1% per ogni anno a partire dall'anno 2009 fino ad arrivare all'aliquota del 20% nel 2012.

A regime l'aliquota dei suddetti iscritti alla gestione separata seguirà l'andamento delle aliquote contributive per il finanziamento delle gestioni pensionistiche dei lavoratori artigiani e commercianti iscritti alle gestioni autonome dell'INPS.

6. Gli iscritti alla gestione separata di cui al comma 5, sono tenuti a versare il contributo aggiuntivo previsto Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modifiche avendo diritto ad usufruire delle prestazioni previste per tutti gli iscritti alla medesima gestione in materia di prestazioni assistenziali quali: maternità, malattia, assegni al nucleo familiare, congedi parentali.

(Questa norma consentirebbe di riequilibrare il versamento dei lavoratori con partita Iva e senza albo e degli associati in partecipazione (circa 220 mila iscritti attivi nella gestione separata) con quello dei collaboratori coordinati e continuativi.

Oggi, infatti, i primi versano interamente loro tutta l'aliquota previdenziale (nel 2009 25,72%), gli Associati il 45% mentre i collaboratori un terzo dell'aliquota perché la restante parte è versata dai Committenti. Oltre ad essere iniquo pagare in modo così diverso per chi avrà la stessa pensione e dovrebbe avere le stesse forme di assistenza, superando questo meccanismo perverso si diminuirebbe fortemente la propensione di molte aziende ed enti a spingere i lavoratori ad aprire la partita Iva. Infatti se consideriamo anche l'Irap, sempre a carico dei lavoratori con partita Iva, un datore di lavoro risparmierà nel 2008 quasi il 30% di costo del lavoro nel rapporto tra un lavoratore con P. Iva senza ordine rispetto ad un collaboratore.

Per i lavoratori con P. Iva, tra cui si rileva il maggior numero di reali professionisti, prevediamo anche un riequilibrio tra questi lavoratori e gli altri lavoratori autonomi che, nelle gestioni Commercianti ed Artigiani già prese a riferimento per l'andamento della gestione separata e per determinare la contribuzione minima previdenziale, versano il 20% di aliquota contributiva anziché il 25,72%.)

Art. 3.

(Sospensione della prestazione lavorativa in caso di eventi sanitari o gravidanza nei rapporti di lavoro flessibile).

1. Per i lavoratori iscritti alla gestione separata INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che hanno diritto alle indennità previste dal DM 4 aprile 2002 e successive modifiche, nonché a quanto disposto dal comma 788 della Legge 296 del 2006 e dal DM 12 Luglio 2007 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale in applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 17 e 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a tutela e sostegno della maternità e paternità nei confronti delle lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, si riconosce per un tempo massimo pari a quello stabilito per i periodi coperti dalle suddette indennità e salvo migliore disposizione contrattuale, la non estinzione del rapporto contrattuale e la prestazione pattuita rimane sospesa senza erogazione di compenso.

2. La prestazione pattuita si intende sospesa anche in caso di infortunio sul lavoro fino a guarigione o fino alla scadenza del rapporto di lavoro, salvo diverse disposizioni contrattuali più favorevoli al lavoratore.

3. Le condizioni di cui ai commi 1 e 2 non comportano, in ogni caso, causa di inadempienza della prestazione.

(Questo provvedimento è necessario se si vuol rendere esigibile ciò che si è previsto con i provvedimenti introdotti negli anni 2007 e 2008 e, soprattutto, se si vuole dare l'effettiva possibilità di godere di diritti inalienabili quali l'astensione per gravidanza o per malattia o per congedo parentale a tutti gli iscritti alla gestione separata.

Infatti oggi solo per i contratti a progetto è prevista la possibilità di astensione senza rescissione del contratto in caso di maternità, malattia o infortunio. Per tutti gli altri, comprese le collaborazioni coordinate e continuative della pubblica amministrazione, è esclusa la possibilità di astensione nel periodo di maternità o in caso di malattia o infortunio.

Questo ha causato in questi anni numerosissimi episodi di discriminazione verso questa fascia di lavoratori. Inoltre, senza questo provvedimento non è esigibile, per tutti coloro che non sono collaboratori, la norma prevista nella scorsa finanziaria, sia per i congedi parentali sia la malattia. Infatti si è definita un'indennità su forme di lavoro che non hanno diritto a sospendere la prestazione e che, come per tutti i lavoratori autonomi, hanno un'obbligazione lavorativa e quindi non si possono astenere dalla prestazione o dal risultato, pena la rescissione del contratto)

Art. 4.

(Diritto alle prestazioni).

Le disposizioni dell'articolo 2116 del codice civile sono applicabili ai lavoratori iscritti in via esclusiva alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, 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.

(Questo punto serve per ripristinare un ulteriore elemento di giustizia. Infatti un'interpretazione a dir poco forzata dell'INPS consente all'Istituto stesso di non far accedere alle prestazioni i lavoratori parasubordinati se il loro committente, anche quando è sostituito d'imposta, non versa i contributi. Questo nonostante già dal 2000 sia in vigore l'assimilazione fiscale ai lavoratori subordinati di gran parte degli iscritti al fondo. Non è tollerabile che il lavoratore, che non ha strumenti di controllo né obblighi verso lo stato e che si vede trattenere i contributi dalla busta paga (spesso anche quelli che dovrebbe pagare il datore di lavoro), se il committente non effettua i versamenti previsti, debba rimetterci non avendo le forme di assistenza previste. E' una vera beffa che in tanti casi, basta sentire il comitato di gestione separata, ha messo in discussione il diritto all'indennità di maternità, piuttosto che gli assegni al nucleo familiare, ecc. Questa norma ripristina la legalità consentendo all'Istituto di rivalersi su chi non ha pagato andando a recuperare contributi altrimenti persi, come accade per tutte le altre gestioni previdenziali.)

Art. 5.

(Indennità di malattia e congedi parentali)

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 altre forme previdenziali obbligatorie che abbiano versato i contributi previsti ivi compreso il contributo istituito dall'Art. 59 della Legge 449/1997 e successive modificazioni, e i contributi previsti dal DM 12 Luglio 2007 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale in applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 17 e 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a tutela e sostegno della maternità e paternità, hanno diritto ad usufruire delle prestazioni previste per gli iscritti alla medesima gestione in materia di maternità, malattia, assegni al nucleo familiare, congedi parentali.

(Anche questa disposizione cerca di rendere esigibile quanto previsto dalla finanziaria 2007 in materia di congedi parentali e indennità di malattia dei lavoratori flessibili. Infatti, secondo un'interpretazione forzata dell'INPS, varrebbe solo per i collaboratori. Tale interpretazione non tiene conto che nella norma vi era scritto "e assimilati" citando poi gli estremi di legge che identifica come platea tutti gli iscritti al fondo che versano il contributo aggiuntivo dello 0,5%, oggi 0,72%. Questa interpretazione quindi sta ulteriormente discriminando le lavoratrici e i lavoratori non collaboratori che pagano la stessa entità di contributi per non avere le stesse prestazioni)

*****TITOLO II

ARMONIZZAZIONE DELLE NORME SUL CONTRATTO A PROGETTO

E IMPEDIMENTO DI FENOMENI ELUSIVI

Art. 6

(...)

1. All'articolo 61, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sostituire il comma 1, con i 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, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato predeterminato che le caratterizza e ne delimita l'ambito di svolgimento.

2. Le modalità di esecuzione della prestazione delle collaborazioni di cui al comma 1, non possono essere variate unilateralmente dal datore di lavoro.

3. Il progetto o fasi di esso non può coincidere con l'attività principale o accessoria dell'impresa come risultante dall'oggetto sociale e non può ad essa sovrapporsi, ma può essere soltanto ad essa funzionalmente correlato.”

4. All'articolo 61, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 76, dopo il comma 4, aggiungere i seguenti:

5. Le presenti norme si applicano a tutte le collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, numero 3, del c. p. c. e, fermo restando la specifica legislazione d'accesso, anche ai rapporti instaurati con le Pubbliche amministrazioni, compatibilmente con le norme relative ai rapporti nella pubblico impiego, nonché ai rapporti e le 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 C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

6. Le norme di cui al presente capitolo, ad esclusione dell'obbligo di progetto e quanto ad esso correlato, si applicano anche e ai prestatori d'opera professionale in regime Iva, senza altra gestione previdenziale obbligatoria, privi di autonoma organizzazione, agli associati in partecipazione e iscritti alla gestione previdenziale separata INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

7. L'applicazione delle modalità d'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, nonché l'applicazione, al fine del progetto o della fase di esso che costituisce l'oggetto del contratto, di ulteriori proroghe, rinnovi o di limitazioni alle stesse, così come le modalità e causali entro cui esercitare il recesso sono demandate alla contrattazione collettiva Nazionale, di settore, regionale, territoriale e aziendale, stipulata tra le OO. SS e le Organizzazioni dei Datori di Lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale così come individuate per l'assegnazione dei rappresentanti dei lavoratori in seno al comitato di gestione separata INPS di cui All'articolo 58 della legge 17 maggio 1999, n. 144."

(Un limite chiaro della norma è quello di non definire, per evitare abusi, le regole di esecuzione della collaborazione, di non chiarire cosa si intende per progetto, programma di lavoro e fasi di essi, di indicare che la prestazione è legata al risultato indipendentemente dal tempo dedicato e, visto l'articolo sui compensi, facilmente scollegabile dal corrispettivo ricevuto. Inoltre non si chiarisce se alla scadenza del contratto questo si può prorogare, rinnovare, riavviare attraverso un altro progetto anche identico e per quante volte si può riattivare un nuovo contratto.

Noi proponiamo di demandare alla contrattazione nazionale, stipulata dalle OO. SS e dei Datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il compito di regolare le modalità effettive in cui svolgere la prestazione con reale autonomia, rispondendo a criteri professionali praticati nel settore e riducendo la discrezionalità e l'abuso. Per questo:

- Si elimina il concetto di programma di lavoro che non può essere usato esclusivamente per indicare un'attività autonoma, come il progetto, ma che al contrario caratterizza di più il lavoro subordinato e che, proprio per questo, ha creato in questi anni ampi spazi per chi pratica abusi di questa forma di lavoro, smentendo gli stessi principi che erano legati all'introduzione del progetto nei contratti di collaborazione per distinguerli dal lavoro subordinato.
- Si introducono, sulla base delle indicazioni contenute nella Circolare numero 4 del 2008 del Ministro Damiano introducendo, per legge, quei criteri di seria regolazione che la circolare ha proposto agli ispettori del lavoro. Così sia sul concetto di risultato che sull'elaborazione del progetto, nonché la sua relazione con l'attività del committente, si

sono inserite regole che non negano la forma di lavoro ma ne definiscono più esattamente lo spazio che deve occupare tra lavoro subordinato ed autonomo.

- Si allarga l'applicazione del contratto a progetto anche alla pubblica amministrazione, salvo che per le regole d'accesso che rimangono legate ai concorsi, e al mondo dello sport dove il ministero dei Beni Culturali ha stimato la presenza di 600 mila addetti di cui solo 55.000 con un contratto di lavoro subordinato e che, per effetto di quest'esclusione, non sono coperti né da previdenza né da assicurazione sugli infortuni.

- In questi anni si è creata un'inaccettabile difformità fra lavoratori iscritti nello stesso fondo previdenziale e che, spessissimo, lavorano per gli stessi committenti con modalità simili ma che non hanno le stesse forme di tutela sia lavorativa che sociale e previdenziale.

Salvo l'applicazione del progetto, le altre forme di regolazione sono assolutamente compatibili e utili anche ad evitare un dumping sociale ed una forte convenienza per chi cerca l'abuso e l'abbassamento di costi.

Per questo vanno estese le tutele e le regole previste per i Co. Pro. anche alle altre forme di lavoro autonomo confinanti come le prestazioni d'opera individuale senza ordine e con partita Iva e le

associazioni in partecipazione.

- Sapendo che uno dei limiti nella diffusione impropria di queste forme di lavoro insiste anche sulla mancata regolazione da parte delle parti sociali si demanda esplicitamente a queste la regolazione delle modalità d'espletamento della prestazione e delle regole generali di riferimento su cui basare il rapporto tra committente e prestatore difficilmente definibili in modo idoneo dal legislatore che agisce in modo generalizzato e non adattato ad ogni settore merceologico e professione come, al contrario, può fare e ha fatto in passato la negoziazione fra le parti sociali. Sapendo che questo è strategico sia a proteggere meglio il lavoro sia a regolare correttamente la concorrenza fra imprese, in altre parti di questo complesso di norme si propongono anche forme di incentivo e collaborazione fra le parti sociali).

Art. 7.

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

“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 o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene 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.

(Proseguendo nella direzione indicata nella circolare Damiano con queste modifiche intendiamo stabilire la certezza di nullità nel caso in cui il datore di lavoro non provveda ad un contratto scritto. Se veramente si vuole ridurre l'abuso e rendere efficace la norma della forma scritta è strano che tale forma valga solo ai fini della prova e non si faccia valere la nullità del patto non scritto. Inoltre in questo capo si rafforza il legame al progetto e si tolgono alcune aree d'ambiguità introdotte originariamente nella norma.)

Art. 8.

(....)

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

“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 enucleato nel progetto. In ogni caso il compenso corrisposto non può essere inferiore a quanto definito dalla contrattazione collettiva di cui al comma 5 dell'art. 61 del presente capo e, in assenza, a quanto definito dalla contrattazione collettiva per analoghe prestazioni di lavoro autonomo o in mancanza per analoghe prestazioni di lavoro subordinato.”

(Seguendo le indicazioni date agli ispettori del lavoro nel 2007 e 2008 si indica, più chiaramente che nel passato, che il lavoro a progetto deve essere riferibile anche al risultato enucleato nel progetto e che, comunque, il compenso o è regolato collettivamente o non può essere inferiore a quello per analoghe prestazioni previste nei contratti di lavoro).

Art. 9.

(....)

All'articolo 64, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sostituire il comma 1, con il seguente:

“1. Salvo diverso accordo tra le parti il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti. In caso d'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 norma scritta collegata ad un equo e reale compenso aggiuntivo."

(Deve essere chiaro che in caso d'esclusività, e quindi di monocommittenza, l'autonomia della prestazione è determinante e che in caso di esclusività questa va compensata in maniera aggiuntiva così come indicato dall'Unione Europea).

Art. 10

(....)

1. All'articolo 66, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, apportare le seguenti modifiche:

a) sostituire il comma 3, con i seguenti:

"3. Ai datori di lavoro privati, ivi compresi quelli agricoli e gli enti pubblici economici che assumano lavoratrici iscritte alla gestione separata INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, entro i 18 mesi successivi alla nascita del bambino, con una delle forme contrattuali previste per gli iscritti alla suddetta gestione, i contributi previdenziali ed assistenziali sono applicati nella misura del 50 per cento per un periodo di trentasei mesi.

3-bis. In caso d'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di lavoratrici di cui al comma 3, non sono dovuti i contributi previdenziali e assistenziali per un periodo di trentasei mesi";

b) Al comma 4. aggiungere il seguente periodo:

" E', inoltre, vietato il ricorso alle collaborazioni a progetto da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81."

(Avendo introdotto, con il DM 12/7/2007 del Ministero del Lavoro, la possibilità di astensione anticipata in caso di gravidanza a rischio anche per le lavoratrici a collaborazione, in associazione e prestatrici d'opera iscritte alla gestione separata, va prevista la possibilità di posticipare la scadenza del contratto anche in caso di astensione anticipata e non solo all'astensione obbligatoria.

Diversamente si può oggi verificare che se il rientro della lavoratrice dal lavoro è successivo alla proroga di 180 giorni prevista attualmente, la stessa non può rientrare al lavoro perdendolo in caso di astensione anticipata).

Art. 11.

(....)

All'articolo 67, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sostituire il comma 2, con il seguente:

“2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale ovvero nella negoziazione collettiva di cui al comma 7 dell'Art. 61.

In caso di recesso unilaterale non consensuale del committente si applicano le disposizioni previste dall'Art. 2227 del Codice Civile.”

(Avendo introdotto e regolato esplicitamente, con il D.Lgs 276/03, un ulteriore forma di lavoro autonomo ed in particolare di prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale anche se non a carattere subordinato, così come indicato

dall'Art. 409 libro II del Codice di Procedura Civile a cui il D.Lgs fa riferimento è scorretto introdurre la possibilità di interruzione del rapporto, espressamente a tempo determinato, con un preavviso che è tipico del lavoro subordinato. E' più corretto, invece, rifarsi all'Art. 2227 dello stesso Codice Civile che, proprio a riguardo delle prestazioni d'opera, ipotizza la possibilità di recesso anticipato da parte del committente senza giusta causa tenendo però indenne il prestatore del compenso ma anche delle spese, del lavoro eseguito e del mancato guadagno.)

Art. 12.

(....)

L'articolo 68, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è soppresso.

(Una corretta applicazione di una norma che regola, di fatto, un terzo genere che sta tra il lavoro autonomo classico e il lavoro subordinato non può, così come ampiamente evidenziato nella pratica di questi anni, avere punti d'ombra che non definiscano in modo preciso caratteristiche e limiti. Per questo è inusuale quanto pericolosa la previsione di dare alle parti, collaboratore e committente che spesso hanno posizioni impari nella negoziazione, la possibilità di rinunce e transazioni sia rispetto alle disposizioni di legge, sia rispetto all'Art. 2113 del Codice Civile.)

Art. 13

(....)

1. L'articolo 69, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 76, è sostituito dal seguente:

“1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

2. Tutti i rapporti di cui al presente capo devono essere svolti senza che le prestazioni lavorative subiscano assoggettamento ad 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, dallo stesso committente. In caso in cui sia riscontrabile una delle caratteristiche riportate al paragrafo precedente si applica quanto definito al comma 1.

3. Ai fini del giudizio, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.”

(Anche in questo caso, utilizzando come riferimento la circolare n. 4 del 2008 del Ministero del Lavoro, si ribadiscono le caratteristiche che devono essere assenti dalla prestazione perché essa non rientri nell'alveo del lavoro subordinato come l'assoggettamento ad un serrato controllo o al potere disciplinare. In caso si evincano queste caratteristiche ci si troverebbe di fronte ad un lavoro subordinato e, quindi, di fronte ad un abuso del lavoro a progetto. Non ci può essere da parte del giudice, in questi casi, che l'affermazione di ricondurre l'abuso accertato ad un contratto di tipo subordinato a tempo indeterminato.)

*****TITOLO III

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PRESTAZIONE D'OPERA

Art. 14

1. La prestazione d'opera, così come individuata dal Titolo III Art.2222 capo I 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 abbiano le caratteristiche di cui all'articolo successivo si applica quanto previsto al capo I, II e III della presente legge.
3. Ai prestatori d'opera che abbiano un unico committente o il cui fatturato sia prodotto da rapporti derivanti da attività svolte per più dell'80% per un solo committente ovvero che abbiano un fatturato complessivo al di sotto dei 30.000 € si applica quanto previsto al capo I, II e IV della presente norma.
4. Il corrispettivo dovuto ai prestatori d'opera che abbiano un unico committente o il cui fatturato sia prodotto da rapporti derivanti da attività svolte per più dell'80% per un solo committente non può essere inferiore a quanto previsto da specifiche intese collettive, stipulate dalle organizzazioni di rappresentanza più rappresentative sul piano nazionale o, in mancanza, dai CCNL stipulati dalle Organizzazioni dei Datori di Lavoro e dalle OO. SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale per analoghe mansioni ed attività.
5. Con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da emanarsi entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono emanate le norme d'armonizzazione eventualmente necessarie.

(Negli ultimi anni in quasi tutti i paesi dell'Unione Europea è aumentato considerevolmente il numero dei lavoratori autonomi e dei professionisti e, all'interno di questo ambito, sono cresciute a dismisura le prestazioni d'opera individuali con fenomeni preoccupanti di abuso presenti in tutti i paesi coinvolti. Anche in Germania e Spagna, come in molti altri paesi UE, è stata visibile negli ultimi 20 anni una forte crescita di forme di lavoro autonomo con tratti più o meno vistosi di dipendenza economica (wirtschaftliche Abhängigkeit). Anche in Germania come in Italia, Spagna e in gran parte dei paesi europei

si sono utilizzate forme ambigue per definire questo fenomeno come lavoro “parasubordinato” in Italia, di persona “simile al lavoratore subordinato” (arbeitnehmerähnliche Person) in Germania.

In Germania come in Spagna con il recente Statuto del Lavoro Autonomo e come per alcuni aspetti del lavoro parasubordinato anche in Italia, la logica è stata quella di estendere al lavoro indipendente “debole sul mercato e/o economicamente dipendente da un committente principale” alcune forme di tutela creando parametri che lo distinguano dal lavoro autonomo classico e che ne giustificano forme di tutela aggiuntive.

La concezione prevalentemente usata è quella dei lavoratori semi-indipendenti, o “lavoratori indipendenti assimilabili a lavoratori subordinati” (Arbeitnehmerähnliche Selbstständige), che lavorano, sostanzialmente da soli, nel quadro di un contratto di servizio o di impresa per un committente principale da cui dipendono economicamente e il cui bisogno di protezione sociale li distingue dai lavoratori autonomi e, solo per alcuni aspetti di protezione sociale e lavorativa, li avvicina ai lavoratori dipendenti. In Francia di fronte allo stesso fenomeno hanno dichiarato lavoratore subordinato chiunque non avesse almeno un certo numero di committenti.

Anche la Spagna di recente è intervenuta seguendo la stessa linea di condotta tedesca e introducendo un limite, del 75% del fatturato con lo stesso committente, per delineare la dipendenza economica del lavoratore autonomo e individuando le caratteristiche distintive del prestatore d’opera individuale, rispetto agli altri lavoratori autonomi, con le medesime regole che in Italia sono state introdotte per i cosiddetti “incapienti” e che poi sono state riprese dall’Ufficio delle Entrate per delineare il campo in cui non si applica l’Irap eseguendo le sentenze della Corte di Cassazione. Crediamo sia necessario anche in Italia armonizzare gli interventi in questo campo e andare rapidamente a delineare una simile regolamentazione sia per limitare gli abusi nell’uso distorto delle prestazioni d’opera ma, soprattutto, per tutelare effettivamente il lavoro autonomo individuale in tutte quelle situazioni in cui per le caratteristiche del mercato, o per la fase d’avvio della propria attività i prestatori d’opera si trovino con la necessità di veder riconosciute tutele sociali importanti come l’effettivo diritto alla maternità o in caso di malattia o in caso d’infortunio o, ancora, per garantire loro un sereno futuro previdenziale, così come fatto negli altri paesi.

Se si riconosce che esistono varie forme di lavoro autonomo da tutelare perché non corrispondenti né con il lavoro autonomo classico né con il lavoro subordinato, come fatto negli ultimi 10 anni sia da governi di centrodestra che di centrosinistra per tutte le forme di lavoro comprese nella gestione separata INPS, allora anche le prestazioni d’opera iscritte alla gestione separata e che abbiano le caratteristiche di monocommittenza o di committenza prevalente, oppure che abbiano le caratteristiche comprese nell’alveo degli “incapienti”, hanno diritto ad una specifica regolamentazione e alle tutele necessarie e oggi previste per gli altri iscritti alla gestione separata).

Art. 15

1. A partire dal 1 gennaio 2009 sono esclusi dall'ambito d'applicazione IRAP i titolari di partita IVA, i cui redditi derivino esclusivamente da opera professionale, privi d'autonoma organizzazione e iscritti alla gestione previdenziale separata INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.
2. I soggetti di cui al comma 1 non devono 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, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, 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;
3. I soggetti di cui al comma 1 non devono aver effettuato acquisti di beni strumentali, nel triennio solare precedente, anche mediante contratti di appalto e di locazione, pure 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.
4. Non rientrano nel campo d'applicazione del presente articolo coloro che contestualmente all'opera professionale di cui al comma 1 partecipano a società di persone o associazioni di cui all'articolo 5 del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, ovvero a società a responsabilità limitata di cui all'articolo 116 del medesimo testo unico.
5. 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 di cui al presente articolo.

(Questo punto consente di sancire ciò che l'Unione europea e numerose sentenze della Corte di Cassazione hanno già definito rispetto all'inapplicabilità dell'IRAP a lavoratori che prestano esclusivamente la loro opera professionale senza mezzi organizzati d'impresa e, nel nostro caso, anche fuori dal sistema delle professioni tradizionali.

Nel caso dei lavoratori con P. Iva iscritti alla gestione separata INPS è anche una forma di risarcimento perché negli ultimi 4 anni si sono visti aumentare l'aliquota previdenziale di 13 punti percentuali senza poterli dividere con il proprio committente, quindi tutti a carico loro, e senza avere prestazioni sociali o vantaggi fiscali in cambio. Vengono trattati come autonomi quando conviene allo stato (pagano tutti i contributi da soli ed in più IRAP e

INAIL) e da parasubordinati quando conviene all'INPS (non pagano il 19% come gli autonomi ma il 24% come i co. pro.).

*****TITOLO IV

ARMONIZZAZIONE

IN MATERIA DI TIROCINI, STAGE E BORSE DI STUDIO

Art. 16

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

a) dopo la lettera d), aggiungere le seguenti: "d-bis) esclusione di ogni forma di utilizzazione dei tirocinanti per sostituire il personale della struttura ospitante o per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione aziendale dell'ospitante o comunque per funzioni che non rispettino gli obiettivi formativi del tirocinio stesso;

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

b) dopo la lettera f), aggiungere le seguenti "f-bis) comunicazione del progetto formativo e di orientamento alla regione, alla struttura territoriale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale competente per territorio in materia di ispezione, all'USP, nonché alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero in mancanza, agli organismi locali delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

f-ter) diritto per gli 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'USP che redige un albo riservato con gli esiti dei tirocini a disposizione delle Istituzioni scolastiche;

2. All'articolo 18, della legge 24 giugno 1997, n. 196, dopo il comma 1, aggiungere il seguente:

"1-bis. Con decreto adottato ai sensi delle procedure di cui al 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, ONLUS e da imprese sia pubbliche che private devono contenere un progetto ed un regolamento adeguatamente pubblicizzato, prima della scadenza del bando, contenente chiari riferimenti 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 per il tramite dei rispettivi siti internet;
- c) la durata massima non può eccedere l'anno e può essere ripetuta una sola volta con la stessa persona;
- d) previsione di forme assicurative e di rimborso spese, in analogia a quanto previsto in materia di tirocini formativi e di orientamento;
- e) esclusione dell'utilizzo del borsista dallo svolgimento di mansioni o ruoli che appartengano al personale della struttura ospitante o che comunque non rispettino gli obiettivi formativi della borsa di studio;
- f) previsione per le borse di studio che contengano attività operative al di fuori della struttura promuovente della stipula di apposite convenzioni alle quali applicare quanto previsto dagli articoli 4,5 e 6 del decreto ministeriale 25 marzo 1998, n. 142."

(Dopo 10 anni dall'emanazione del D. M. 25 marzo 1998, n. 142. – di regolamentazione dei tirocini formativi e d'orientamento – può valere la pena di aggiornare il decreto, sulla base d'una applicazione che in questi anni ha sicuramente incentivato e regolato correttamente l'uso dei tirocini formativi in Italia, dando uno strumento idoneo alle istituzioni scolastiche e formative, alle imprese e, soprattutto, agli studenti o ai giovani alla ricerca di opportunità.

Il tentativo è quindi di rafforzare la norma, come richiesto da tempo dai movimenti degli studenti, da alcune organizzazioni dei genitori e dalle organizzazioni sindacali, seguendo l'indirizzo principale del decreto 142 e cioè di avere come punto di riferimento la centralità dello studente/tirocinante in ogni fase connessa allo stage/tirocinio. Dunque la proposta parte dal presupposto che il tirocinante sia al centro nella programmazione, nell'attuazione e nella valutazione, garantendo anche al tirocinante stesso, diversamente da quello che oggi spesso accade, il diritto di dire la sua, presso l'istituzione scolastica o formatrice promotrice, sul luogo e sulle modalità di svolgimento dello stage.

Con queste integrazioni si avrebbe anche:

- l'inserimento a tutti gli effetti dei giorni occupati nello stage/tirocinio nel monte orario scolastico annuale, dunque senza il bisogno di recuperarli;
- il diritto per gli studenti di essere informati con anticipo e trasparenza sulle modalità di valutazione dello stage;
- Il diritto per i tirocinanti di essere seguiti da tutor sia scolastici che aziendali che abbiano le conoscenze necessarie per svolgere la loro mansione didattica.
- la necessità di garantire accanto all'esperienza diretta nel mondo del lavoro un'adeguata formazione sulle tutele e sui diritti dei lavoratori oltre che sulle varie forme contrattuali.

Inoltre è importante ribadire che l'uso dei tirocini non può in alcun modo essere sostitutivo del lavoro presente nell'organizzazione aziendale e, per ciò, che vanno informate e coinvolte le rappresentanze dei lavoratori. Infine è importante aggiungere un capitolo che riguardi l'uso delle borse di studio in Italia. Infatti, salvo alcuni regolamenti universitari, esse sono rimaste l'ultimo strumento presente senza una reale regolazione generale e, quindi, come i tirocini devono oggi avere la possibilità di essere sviluppate e incentivate dentro una regolazione chiara e trasparente che metta tutti i soggetti nelle condizioni di cooperare e di renderle proficue).

TITOLO V

ARMONIZZAZIONE DELLE NORME DI UTILIZZO E ASSUNZIONE

DEL LAVORO FLESSIBILE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Art. 18

(Modifiche al D.L. 25 giugno 2008, n. 112 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133)

1. L'art. 7 della legge è abrogato. Dalla data di entrata in vigore della presente legge rientrano in vigore le disposizioni di cui ai commi 417, 418, 419, 420, 519, 529, 558, 560, e 644 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2007, n. 296 e di cui ai commi 90, 92, 94, 95, 96 e 97 dell'articolo 3 della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

2. Al comma 3 dell'articolo 49 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 113 aggiungere infine le seguenti parole:



3. All'49 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, aggiungere i seguenti commi:

3-bis..Le amministrazioni pubbliche di cui al comma 90 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 2009. I bandi di concorso per le assunzioni a tempo indeterminato nelle pubbliche amministrazioni dovranno contenere 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 di cui all'Art. 2222 del C. C..

Allo stesso modo le Università e gli Enti di Ricerca, nel rispetto dei vincoli finanziari e di bilancio previsti dalla legislazione vigente e sentito il parere della CRUI e delle OO. SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale, possono programmare l'assunzione di personale nel triennio 2009/2011 e indire bandi di concorso per le assunzioni a tempo indeterminato.

Questi ultimi dovranno contenere 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.

3-ter. 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 risultino 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 pubblico concorso per titoli, danno luogo a contratti annuali di lavoro dipendente a tempo determinato, con retribuzione almeno pari a quella di professore associato con 10 anni di anzianità.

3 quater. Viene introdotta, al fine di facilitare il raccordo tra mondo del lavoro ed università, la figura del professore di chiara fama. Gli incarichi a chiara fama non danno luogo a retribuzione e vengono stipulati esclusivamente con personalità di comprovata esperienza e competenza scientifica, professionale o manageriale nei diversi settori disciplinari."

(E' necessario provare a scongiurare un uso devastante dei cosiddetti provvedimenti

“ammazza precari” dal comma 3 dell’Art. 49 del DL 112 alla finanziaria 2009. Va, quindi, assicurata la valenza delle norme precedenti in funzione dei processi di stabilizzazione programmati ma, soprattutto, va garantito il mantenimento del rapporto a collaboratori e somministrati che potevano essere inseriti nei processi di stabilizzazione ma a cui non era garantito il mantenimento del posto fino al termine della procedura come per i tempi determinati.

Va ampliato il termine di programmazione delle stabilizzazioni perché, con la fine della legislatura e l’avvicendamento di governo, molte amministrazioni non hanno provveduto alla programmazione triennale prevista entro aprile 2008.

Va consolidato l’utilizzo dei concorsi per tutto il personale ma, per non essere punitivi nei confronti dei lavoratori precari, bisogna ampliare l’utilizzo del riconoscimento, nei concorsi, dei periodi di lavoro svolto presso le pubbliche amministrazioni anche se attraverso forme di lavoro a collaborazione o in somministrazione.

E’ importante prevedere la possibilità, concertata, di indire concorsi per le Università e gli Enti di Ricerca riconoscendo i periodi di lavoro svolti.

Inoltre molti lavori per i quali le università affidano incarichi temporanei (docenti, tutor, coordinatori, ecc.) sono inerenti progetti formativi svolti per conto d’aziende e P.A.

La figura del professore a contratto è spesso indispensabile per avvicinare il mondo delle professioni con quello universitario e dare agli studenti una formazione anche extra accademica. Spesso però tale incarico si affida non solo a professionisti, manager e studiosi non accademici di chiara fama, ma anche a giovani che hanno concluso da poco un dottorato di ricerca, come una forma anomala di compensazione per la prestazione di lavoro svolto per l’università.

Al fine di interrompere tali prassi si prevede di: equiparare il professore a contratto a quello di ruolo attribuendogli idonea retribuzione e di introdurre la figura del professore di chiara fama non retribuito.)

TITOLO VI

MISURE TRANSITORIE DI SOSTEGNO DEL REDDITO

Articolo 19

(Sostegno straordinario al reddito dei lavoratori coinvolti dalla crisi)

“1. In attesa della riforma degli ammortizzatori sociali, volta realizzare un sistema universalistico a sostegno dei lavoratori, a prescindere dalla forma contrattuale, e delle imprese, a prescindere dalle dimensioni di queste ultime e dalla categoria di appartenenza, per far fronte ad esigenze di carattere straordinario ed emergenziale derivanti dalla crisi internazionale, al fine di sostenere l'occupazione, è istituito un Fondo per gli anni 2009-2010 finalizzato alla tutela del reddito in caso di sospensione dal lavoro o licenziamento, al quale affluiscono tutte le risorse previste dalla normativa vigente in materia.

2. Accedono agli interventi del Fondo di cui al comma 1:

a) i lavoratori a tempo determinato e indeterminato appartenenti ai settori ed alle imprese che alla data di entrata in vigore della presente legge non risultano destinatari di alcun trattamento di integrazione salariale, ad esclusione dei contratti di lavoro a tempo indeterminato con previsione di sospensione lavorative programmate e di contratti di lavoro a tempo parziale verticale;

b) i dipendenti da imprese del settore artigianato o di agenzie di somministrazione di lavoro in missione presso imprese del settore artigiano;

c) gli apprendisti;

d) i soggetti iscritti alla gestione separata INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, nonché i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3 del codice di procedura civile che abbiano obbligo di versamento Enpals, che operano in regime di monocommittenza e che abbiano conseguito nell'anno precedente un reddito superiore a 5.000 euro e pari o inferiore a 22.000.

3. Ai soggetti di cui al comma 2 è riconosciuto l'accesso ai seguenti istituti di tutela del reddito in caso di sospensione dal lavoro ovvero licenziamento:

a) cassa integrazione ordinaria di cui alla legge 23 luglio 1991 n. 223

b) cassa integrazione straordinaria di cui alla legge 23 luglio 1991 n. 223

c) cassa integrazione in deroga alla normativa vigente;

d) indennità di mobilità di cui alla legge 23 luglio 1991 n. 223

e) indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali di cui all'art. 19, primo comma, del regio decreto legge 14 aprile 1939, n. 636, convertito con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1939, n. 1272 e successive modificazioni;

f) indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti ridotti di cui all'art. 7, comma 3 del decreto legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito con modificazioni dalla legge 20 maggio 1988, n. 160.

4. L'entità e la durata minima dei trattamenti di cui al comma 3, non può essere inferiore al cinquanta per cento rispetto ai limiti previsti dalla legislazione vigente.

5 Alle misure di cui al comma 3, come definite dal comma 4 possono sommarsi gli interventi integrativi a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva compresi quelli di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni.

I servizi pubblici per l'impiego

5. L'erogazione dei trattamenti di cui al comma 3 è subordinata alla sottoscrizione, da parte dei lavoratori interessati, di apposito patto di servizio presso i competenti centri per l'impiego. Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale, sono definite le modalità attuative del patto di servizio. Il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito di cui al comma 3, in caso di rifiuto della sottoscrizione del patto di servizio, perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti già maturati.

6. Le aziende che intendono accedere ai trattamenti di cui al comma 3 sono tenute al versamento della contribuzione corrispondente, nella misura ridotta del 30 per cento per il primo anno.

7 I Fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, possono destinare interventi, anche in deroga alle disposizioni vigenti per misure temporanee ed eccezionali volte alla tutela dei lavoratori, anche con contratti di apprendistato o a progetto, a rischio di perdita del posto di lavoro, ai sensi del regolamento CE 2204/2002, anche contribuendo nella misura di un terzo di quanto stabilito dal comma 6.

8. Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti, entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del

presente decreto, sono definite le modalità di applicazione del presente articolo, in coerenza con i principi stabiliti dalla normativa vigente in materia.

9. Il fondo di cui al comma 1 è alimentato con le seguenti risorse:

a) 289 milioni di euro per l'anno 2009, di 304 milioni di euro per ciascuno degli anni 2010 e 2011 e di 54 milioni di euro a decorrere dall'anno 2012;

b) il contributo delle imprese di cui al comma 6;

c) eventuali contributi da parte dei fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388;

d) un contributo a carico dello Stato pari a 400 milioni annui per ciascuno degli anni 2009 e 2010.

11. Al fine di potenziare l'attività ispettiva sul territorio e il contrasto di possibili usi distorsivi degli istituti di cui al presente articolo, è autorizzata la spesa di 5 milioni di euro, a valere sulle disponibilità del Fondo di cui al comma 1, anche attraverso la stipula di apposite convenzioni con gli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva compresi quelli di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni.

12. All'onere derivante dall'applicazione del presente articolo, pari a 689 milioni di euro per l'anno 2009, 704 milioni di euro per l'anno 2010, 304 milioni di euro per l'anno 2011 e 54 milioni di euro a decorrere dall'anno 2012, si provvede quanto a 400 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2009 e 2010 mediante riduzione lineare degli stanziamenti di parte corrente relativi alle autorizzazioni di spesa come determinate dalla tabella C della legge 24 dicembre 2007, n. 244, e quanto a 35 milioni di euro per l'anno 2009 a carico delle disponibilità del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, il quale, per le medesime finalità, è altresì integrato di 254 milioni di euro per l'anno 2009, di 304 milioni di euro per ciascuno degli anni 2010 e 2011 e di 54 milioni di euro a decorrere dall'anno 2012. Al relativo onere si provvede:

a) mediante versamento in entrata al bilancio dello Stato da parte dell'INPS di una quota pari a 100 milioni di euro per l'anno 2009 e a 150 milioni di euro per ciascuno degli anni 2010 e 2011 delle entrate derivanti dall'aumento contributivo di cui all'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, con esclusione delle somme destinate al finanziamento dei fondi paritetici interprofessionali per la formazione di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, a valere in via prioritaria sulle somme residue non destinate alle finalità di cui all'articolo 1, comma 72, della legge 28 dicembre 1995, n. 549 e con conseguente adeguamento, per ciascuno degli anni considerati, delle erogazioni relative agli interventi a valere sulla predetta quota;

b) mediante le economie derivanti dalla disposizione di cui al comma 5, primo periodo,

pari a 54 milioni di euro a decorrere dall'anno 2009;

c) mediante utilizzo per 100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2009, 2010 e 2011 delle maggiori entrate di cui al presente decreto.

13. Qualora, a fronte del protrarsi degli effetti della crisi internazionale, si rendessero necessari e indifferibili ulteriori interventi del Fondo di cui al comma 1, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sono individuate per ciascuna operazione di cui al presente articolo le risorse necessarie per finanziare le operazioni stesse. Le predette risorse, da iscrivere in apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, sono individuate in relazione a ciascuna operazione mediante:

a) riduzione lineare delle dotazioni finanziarie, a legislazione vigente, delle missioni di spesa di ciascun Ministero, con esclusione delle dotazioni di spesa di ciascuna missione connesse a stipendi, assegni, pensioni e altre spese fisse; alle spese per interessi; alle poste correttive e compensative delle entrate, comprese le regolazioni contabili con le regioni; ai trasferimenti a favore degli enti territoriali aventi natura obbligatoria; del fondo ordinario delle università; delle risorse destinate alla ricerca; delle risorse destinate al finanziamento del 5 per mille delle imposte sui redditi delle persone fisiche; nonché quelle dipendenti da parametri stabiliti dalla legge o derivanti da accordi internazionali;

b) riduzione di singole autorizzazioni legislative di spesa;

c) utilizzo mediante versamento in entrata di disponibilità esistenti sulle contabilità speciali nonché sui conti di tesoreria intestati ad amministrazioni pubbliche ed enti pubblici nazionali con esclusione di quelli intestati alle Amministrazioni territoriali con corrispondente riduzione delle relative autorizzazioni di spesa e contestuale riassegnazione al predetto capitolo;

d) emissione di titoli del debito pubblico.

14. I decreti di cui al comma 13 e i correlati decreti di variazione di bilancio sono trasmessi con immediatezza al Parlamento e comunicati alla Corte dei conti.

15. Quota parte della minore spesa per il servizio del debito che si realizzasse nel 2009 rispetto alle previsioni, nel limite in cui la stessa determinasse un miglioramento del saldo netto da finanziare, è destinata all'incremento del Fondo di cui al comma 1. A tale scopo, la minore spesa di carattere permanente per interessi sul debito pubblico, come risultante nel provvedimento previsto dall'articolo 17, primo comma, della legge 5 agosto 1978, n. 468, è iscritta per una quota non superiore al 30 per cento al medesimo Fondo."

Allegati

Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276

"Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30"

pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 235 del 9 ottobre 2003 - Supplemento Ordinario n. 159

Titolo VII

TIPOLOGIE CONTRATTUALI A PROGETTO E OCCASIONALI

Capo I

LAVORO A PROGETTO E LAVORO OCCASIONALE

Art. 61.

Definizione e campo di applicazione

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, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.
2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo.
3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali e' necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, nonche' i rapporti e le 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 C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonche' coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

4. Le disposizioni contenute nel presente capo non pregiudicano l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto.

Art. 62.

F o r m a

1. Il contratto di lavoro a progetto e' stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;

b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;

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

d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione 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. 63.

Corrispettivo

1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

Art. 64.

Obbligo di riservatezza

1. Salvo diverso accordo tra le parti il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti.

2. Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti ne', in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla

organizzazione di essi, ne' compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

Art. 65.

Invenzioni del collaboratore a progetto

1. Il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto.

2. I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall'articolo 12-bis della legge 22 aprile 1941, n. 633, e successive modificazioni.

Art. 66.

Altri diritti del collaboratore a progetto

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.

2. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

3. In caso di gravidanza, la durata del rapporto e' prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

4. Oltre alle disposizioni di cui alla legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, sul processo del lavoro e di cui all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'articolo 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale in data 12 gennaio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 71 del 26 marzo 2001.

Art. 67.

Estinzione del contratto e preavviso

1. I contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.

2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

Art. 68.

Rinunzie e transazioni

1. I diritti derivanti dalle disposizioni contenute nel presente capo possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo V del presente decreto legislativo.

Art. 69.

Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto

1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.

3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente