

Norme per il superamento del lavoro precario

Proposta di legge
n. 2185 dei deputati
PAGLIARINI ed altri

Introduzione

- Bastano tredici articoli per “fare qualcosa di sinistra”, rispondere alle grandi aspettative di milioni di lavoratrici e lavoratori nel nostro Paese e affermare con forza che la precarietà va superata. Tredici articoli per una proposta di legge sottoscritta da parlamentari del Pdc, del Prc, dei Verdi, di importanti esponenti dei Ds che pone fin dal titolo una priorità assoluta: quella di realizzare “norme per il superamento del lavoro precario”. In tal modo si interviene su uno dei punti qualificanti del programma dell’Unione, che si soffermava con la dovuta attenzione sul tema dell’occupazione, definendo come rapporto di lavoro “normale” quello a tempo indeterminato. Va perciò attribuito un grande significato alla proposta di legge in questione: è infatti giunta in Parlamento la prima, organica richiesta di ridefinizione complessiva delle norme sul mercato del lavoro; tredici articoli che rappresentano una grande occasione per le istituzioni e per *tutto* il centrosinistra, al fine di riscrivere le norme sul lavoro economicamente dipendente in Italia.

INTRODUZIONE (SEGUE)

- Nel merito, stiamo parlando di una proposta di legge organica, volta ad estendere a tutti i cittadini le garanzie contrattuali fino ad oggi destinate esclusivamente ai lavoratori subordinati con contratto a tempo indeterminato. Non si tratta “semplicemente” di superare la legge Biagi, bensì di cogliere l’occasione per ripensare tutta la normativa e di interpretare in positivo – riconoscendo cioè nuovi diritti – i cambiamenti in atto in un multiforme mondo del lavoro. Il contributo fornito al riguardo dal professor Alleva è stato determinante, per dotare l’articolato di legge delle indispensabili basi giuridiche utili a superare l’assurda differenziazione (in termini di garanzie e tutele) tra “atipici” e non. La proposta di legge definisce inoltre dei vincoli a proposito dell’utilizzo dei contratti a tempo determinato, reintroduce il diritto di preferenza per il lavoratore con contratto a termine in caso di assunzioni stabili nella stessa azienda in cui ha prestato la sua opera, stabilisce misure a tutela dei dipendenti a tempo “somministrati” da società interinali e definisce scrupolosamente l’odiosa pratica del *mobbing* con l’indicazione dei risarcimenti per il danno subito.
- Il tratto unitario della proposta è sotto gli occhi di tutti. Ritengo infatti che affermare il superamento della precarietà richieda contestualmente la costruzione di alleanze politico-sociali necessarie a dare gambe ai principi. Ma tutta la coalizione è chiamata a misurarsi con il grande tema oggetto dell’articolato. Lo sforzo unitario dei sottoscrittori, va sottolineato, è finalizzato a costruire una proposta “per” qualcosa: “per” applicare il programma dell’Unione e non aver paura a ridefinire il concetto di lavoro “normale”, cioè a tempo indeterminato.

Obiettivo

- **Contrastare e rovesciare la precarizzazione dei rapporti di lavoro**, che, con l'entrata in vigore del D. Lgs. 276/2003, ha strutturalmente ridotto le garanzie dei lavoratori nei settori del terziario e dell'industria
- **Tre tipi di precarizzazione:**
 1. Tipo di contratto
 2. Liberalizzazione dei rapporti a termine
 3. Separazione del lavoro dall'impresa

1. Tipo di contratto

SITUAZIONE ATTUALE

Ricorso a rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, solo apparentemente fondati sull'autonomia del lavoratore anziché sull'eterodirezione forte del datore di lavoro, come le collaborazioni.

MISURE PROPOSTE

- Riconoscimento di un rapporto unico (caratterizzato dalla dipendenza socio-economica del lavoratore, dalla doppia alienità dei mezzi di produzione e del risultato utile della prestazione), attraverso la modifica dell'art. 2094 c.c.:
 - Viene introdotta la presunzione della natura subordinata del contratto di lavoro, salvo alcune eccezioni.
 - Viene stabilito che l'esclusione dei poteri del datore di lavoro relativi all'assegnazione di mansioni (art. 2103 c.c.) alle disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 c.c.) e alle sanzioni disciplinari (art. 2106 c.c.) non comporta l'esclusione dei prestatori di lavoro interessati dalla fruizione della disciplina generale di tutela del lavoro;
- Le attuali co.co.pro confluiscono nel rapporto unificato a termine;
- La contribuzione è, conseguentemente, unificata equiparando i collaboratori agli altri lavoratori
- Le RSA o le RSU vengono semestralmente informate sulle caratteristiche delle prestazioni effettuate nelle rispettive aziende
- Viene esclusa la possibilità di conferire la prestazione lavorativa come legittimo conferimento nel contratto di associazione in partecipazione

2. Liberalizzazione dei rapporti a termine

SITUAZIONE ATTUALE

- Il D. Lgs. 368/2001, che ha sostituito la l. 230/1962, ha consentito un utilizzo eccessivo ed abusivo del contratto di lavoro a termine che ha portato anche a situazioni di precarietà permanente con i c.d. contratti a catena (ripetizione consecutiva delle assunzioni a termine) che ha relegato il lavoratore a ruoli di sudditanza psicologica verso l'imprenditore e gli ha negato la possibilità di formulare un progetto di vita. La legge 368/2001 ha abolito due importanti garanzie:
 - A) ha consentito la ripetibilità all'infinito dei contratti a termine (con solo 20 giorni di distanza tra l'uno e l'altro)
 - B) ha abolito il diritto di precedenza dei lavoratori "scaduti" nelle nuove assunzioni

MISURE PROPOSTE

- Controllo rigoroso del carattere effettivamente temporaneo dell'esigenza produttiva dell'impresa che richiede l'apposizione del termine al contratto
- Spiccato formalismo nel contratto
- Attribuzione al datore di lavoro dell'onere della prova
- Affidamento anche ai sindacati del controllo sulla legittima apposizione del termine (i ccnl stipulati unitariamente dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono contenere specifiche ipotesi di apposizione del termine. Non sono più consentiti accordi separati decentrati in materia)
- Viene riconosciuto al lavoratore il diritto di essere preferito per le nuove assunzioni e le stabilizzazioni (anche per gli enti pubblici)

3. Separazione del lavoro dall'impresa

- Con l'entrata in vigore del D. Lgs. 276/2003 è stato abrogato il principio (contenuto nella l. 1369/1960) in base al quale veniva considerato datore di lavoro chi effettivamente utilizzava la prestazione di lavoro e non l'eventuale interposto formale. In questo modo ogni dialettica individuale e collettiva, ogni rivendicazione, ogni azione con il datore di lavoro formale è diventata solamente apparente essendo il potere decisionale prerogativa di un soggetto terzo. Sono stati introdotti tre nuovi istituti contrattuali:
 - Somministrazione di lavoro
 - Appalto di opere e servizi
 - Trasferimento di ramo d'azienda

Somministrazione di lavoro

SITUAZIONE ATTUALE

- Introdotta dalla legge 196/1997 (c.d. pacchetto Treu), ha avuto uno sviluppo notevole con l'entrata in vigore del D. Lgs. 276/2003 che ha consentito perfino la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. L'obiettivo di questo istituto non è tanto il risparmio dei costi per l'impresa (teoricamente il costo del lavoro somministrato è maggiore per via del costo dell'intermediazione) quanto piuttosto l'esercizio sul lavoratore di uno specifico e preponderante potere sociale che tende, fra l'altro, all'esclusione delle norme di tutela previste dalle leggi e dai contratti collettivi. La condizione di subalternità del lavoratore somministrato è assoluta.

MISURE PROPOSTE

- Viene abolita la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato
- È consentita la somministrazione a tempo determinato solo nei casi in cui sarebbe possibile la stipula di un contratto a termine diretto (non è quindi sostitutiva di un contratto a tempo indeterminato, ma solo di un altro tipo di contratto "precario")
- È introdotta la nullità del contratto di somministrazione di lavoro che consegua ad una previa intesa assuntiva tra il lavoratore e l'imprenditore utilizzatore. In questo caso il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato che lega prestatore ed utilizzatore il quale diviene datore di lavoro.

Appalto di opere e servizi

SITUAZIONE ATTUALE

- Il D. Lgs. 276/2003 ha abolito due pilastri della previgente normativa in materia (l. 1369/1960):
 1. divieto di appalto di manodopera
 2. responsabilità solidale tra committente e appaltatore nel caso di appalti consentiti (il discrimine tra appalti consentiti e appalti vietati consisteva nella specializzazione produttiva e tecnica nel primo caso e nella mera messa a disposizione di lavoratori con fini di risparmio dei costi nel secondo).

È stato legittimato, in questo modo, un sistema di vero e proprio caporalato

MISURE PROPOSTE

- Viene sancita l'illegittimità di un appalto di servizi di mera manodopera.
- Viene restaurato il canone di parità di trattamento tra i dipendenti del committente e quelli dell'appaltatore.
- Viene garantita la liceità dei soli appalti per attività di alta specializzazione aventi ad oggetto prestazioni di lavoro intellettuale. Tali attività sono individuate dai contratti collettivi
- Siffatte norme vengono applicate anche alle società cooperative.

Trasferimento di ramo d'azienda

SITUAZIONE ATTUALE

- In caso di cessione di azienda (art. 2112 c.c.) i rapporti di lavoro passano automaticamente, cioè senza consenso del lavoratore, al cessionario e ai lavoratori si applicano i CCNL applicati dal cessionario. Il D. Lgs. 276/2003 ha allargato la sfera di applicabilità di questa norma perché ha consentito che venisse considerato "ramo di azienda" un compendio di beni *ad hoc* anche se privo di autonoma funzionalità economico produttiva. In definitiva era possibile che un'azienda cedesse un ramo ad altra azienda (magari della stessa proprietà) che avrebbe continuato a svolgere la medesima attività svolta prima ad un costo del lavoro inferiore.

MISURE PROPOSTE

- Viene impedita l'artificiosa costituzione di aziende ad hoc attraverso l'introduzione del principio che il lavoratore ceduto mantiene i diritti e i trattamenti acquisiti presso il cedente.
- Viene richiesta, poi, ai fini della cessione, un'autonomia funzionale del ramo d'azienda preesistente rispetto alla cessione

Applicazione delle norme di tutela ai gruppi di imprese

SITUAZIONE ATTUALE

- Vengono spesso eluse importanti norme di tutela del lavoro applicabili solo nel caso di aziende dimensionate oltre un certo numero di dipendenti attraverso la costituzione di più aziende ciascuna delle quali con un numero di dipendenti inferiore alla soglia rilevante.
- Uno degli obiettivi elusivi è quello di sfuggire all'applicazione dello Statuto dei Lavoratori (applicabile alle aziende con più di 15 dipendenti). Ad esempio si cerca di sfuggire alla tutela reale in caso di illegittimo licenziamento (art. 18 legge 300/1970) oppure al diritto alla creazione di RSA da parte dei lavoratori (art. 19 legge 300/1970)

MISURE PROPOSTE

- Viene introdotto il principio secondo cui, ai fini del computo dei dipendenti occorre far riferimento al livello occupazionale complessivo del gruppo societario individuato ai sensi dell'art. 2359 c.c.)

Lavoro irregolare (c.d. “in nero”)

- Per combattere efficacemente il lavoro in nero viene introdotto il principio per il quale il datore di lavoro non regolare commette comportamento antisindacale (art. 28 l. 300/1970). Il sindacato, quindi, senza la costituzione in giudizio del lavoratore, può autonomamente ricorrere al giudice per chiedere l'ordinanza di regolarizzazione dei lavoratori per il passato e il futuro
- Viene consentita la stipula tra datore di lavoro (che rinuncia all'appello) e sindacato denunziante di un contratto di emersione che consente un passaggio coordinato piuttosto che coatto del lavoratore verso contratti di lavoro regolare.

Danno risarcibile

- Viene introdotto un obbligo generale di sicurezza a carico del datore di lavoro dalla cui inosservanza scatta il diritto del lavoratore al risarcimento del danno patrimoniale ed extra patrimoniale
- Viene chiarito che la misure delle indennità per illegittimo licenziamento (art. 18, comma 4, l. 300/1970) non pregiudicano la richiesta di maggior danno patrimoniale ed extra patrimoniale da parte del lavoratore

Abrogazioni espresse

- Articoli del “decreto Biagi” abrogati espressamente:
 - Da 33 a 45: lavoro intermittente e lavoro ripartiti
 - Da 50 a 59: contratto di inserimento
 - Da 75 a 82: certificazione dei contratti di lavoro

Da 33 a 45: lavoro intermittente e lavoro ripartito

- **LAVORO INTERMITTENTE:** c.d. lavoro a chiamata o job on call. Un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa per lo svolgimento di attività di carattere discontinuo o intermittente
- **LAVORO RIPARTITO:** due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa

Da 50 a 59: contratto di inserimento

- **CONTRATTO DI INSERIMENTO:** è diretto a realizzare l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di soggetti di età compresa fra 18 e 29 anni, disoccupati di lunga durata di età compresa tra 29 e 32 anni, lavoratori con più di 50 anni di età privi di lavoro, e di altre categorie svantaggiate

Da 75 a 82: certificazione dei rapporti di lavoro

- Ha lo scopo di ridurre il contenzioso derivante dall'applicazione dei contratti di lavoro c.d. "atipici" attribuendo potere certificatorio a soggetti qualificati (università, enti bilaterali, ecc.)