

CAMERA DEI DEPUTATI

PROPOSTA DI LEGGE N. 2158

d'iniziativa dei deputati

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

Misure di armonizzazione della disciplina in materia di lavoro flessibile

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

I primi dati della crisi economica in Italia, ci dicono che vi è una crescita esponenziale del ricorso alla cassa integrazione e alla mobilità per i lavoratori e le imprese che possono accedere a tali tutele. Mentre, per l'amplia e variegata galassia del lavoro precario, la prospettiva è di centinaia di migliaia di contratti che già non trovano e non troveranno rinnovo, da qui ai prossimi mesi, nella consapevolezza di non poter avvalersi di alcuna forma di tutela, se non le inadeguate e parzialissime misure concepite dal Governo con il così detto-legge antricrisi.

Come autorevolmente sostenuto, la crisi può rappresentare anche l'occasione per la realizzazione di un paese più giusto e coeso. Per il perseguimento di tale ambizioso e necessario obiettivo, è sempre più importante puntare alla valorizzazione della funzione sociale del lavoro e alla costruzione di un sistema di protezione capace di affrontare le trasformazioni del lavoro segnate da una crescente individualizzazione dei rapporti di lavoro, da una rapida obsolescenza dei saperi e dei mestieri e da una sempre più accentuata mobilità. A questi fenomeni non si è ancora stati capaci di adeguare politiche di regolazione condivisa dalle parti sociali, di inclusione, di tutela e di welfare.

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

In primo luogo va sfatato l'equivoco che vorrebbe circoscrivere il fenomeno ad una platea limitata sul piano generazionale, ovvero che coinvolgerebbe nella quasi totalità giovani lavoratori. In realtà l'età media è di 41 anni e si tratta di lavoratori con un'alta scolarizzazione. Nonostante ciò i compensi medi sono molto bassi: i 15.900 euro annui se si considerano tutti gli iscritti alla gestione INPS ma che, guardando i collaboratori coordinati e continuativi, si abbassano a soli 8.800 € lordi annui. Il 90% dei lavoratori parasubordinati iscritti alla gestione separata dell'Inps ha un unico committente e il 67,8% può contare su un'unica fonte di reddito ma, fra i collaboratori, sono l'84,4% quelli che possono contare solo su quel reddito. Inoltre per il 51% dell'intera platea il committente non è cambiato negli ultimi tre anni.

Le stime del fenomeno rilevano un dato complessivo nell'ordine di circa 4 milioni di lavoratori, così articolato: 840 mila collaborazioni coordinate e continuative o a progetto; 190 mila con partita Iva individuale, senza albo professionale; 125 mila collaborazioni occasionali; 150 mila associazioni in partecipazione; 600 mila lavoratori in somministrazione; due milioni e 250 mila lavoratori a tempo indeterminato.

A queste categorie andrebbero sommati, inoltre, i collaboratori sportivi, i collaboratori della comunicazione, le borse di studio ripetute nel tempo, i tirocini in sostituzione di personale e, infine, i lavoratori socialmente utili.

Come si vede, si tratta di un insieme alquanto eterogeneo, costituito da lavoratori che poco hanno in comune gli uni con gli altri se non l'atipicità rispetto agli schemi contrattuali predefiniti o alle professioni comunemente riconosciute. Tutte queste modalità lavorative hanno la caratteristica di essere economicamente deboli e a rischio di assoggettamento al potere del committente, oltre ad essersi prestate in questi anni a forme sempre più ampie d'abuso.

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

Da un punto di vista più generale, la protezione e lo sviluppo delle capacità individuali e collettive dipendono, nel lungo periodo, dall'ampiezza e qualità degli investimenti sociali e dalla capacità di coniugare i sistemi di protezione universalistici alle politiche di mercato, di investimento, d'innovazione. Per stringere una relazione positiva tra efficienza economica e flessibilità regolata, bisogna affermare un modello di flexsecurity che sappia coniugare sviluppo economico e diritto alle protezioni sociali dei lavoratori e lavoratrici *flessibili*. Come suggerisce la commissione Supiot dell'Unione europea, piuttosto che fare dei sistemi di protezione sociale un mezzo per riparare a posteriori i danni, bisogna trasformarli in modo tale che siano in grado di fornire risorse tali da permettere un buon livello di sicurezza attiva contro i rischi e le incertezze. L'affermarsi di nuove "flessibilità" impone, oltre che politiche di carattere nazionale, un nuovo welfare che: assicuri pari opportunità; superi esclusione e discriminazioni di genere e favorisca processi d'inclusione contro i rischi di solitudine professionale ed esistenziale. È evidente che la flessibilità, per essere sostenibile e regolata, deve basarsi sulla sicurezza degli individui, produrre processi di stabilizzazione e di contrasto agli abusi, avviare politiche pubbliche tese all'affermazione di buone pratiche volte alla creazione di una piena e buona occupazione, come indicato dalla Strategia di Lisbona.

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

Accanto ai nuovi professionisti, il Fondo di gestione separata dell'INPS interessa un'altra categoria di lavoratori economicamente dipendenti e cioè coloro che prestano la loro attività attraverso contratti di collaborazione a progetto e, anche se con forme di protezione non sempre univoche, attraverso contratti di collaborazione coordinata e continuativa non compresi nell'applicazione del decreto legislativo 276/03.

Con maggiore frequenza rispetto al passato le grandi imprese pubbliche e private, e non solo loro, attribuiscono attraverso i contratti di collaborazione e le altre forme del lavoro parasubordinato i compiti che un tempo affidavano ai propri dipendenti.

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

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

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

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

La constatazione di tale condizione deve indurci a conseguire la riduzione sistematica della precarietà e dell'attuale dumping sociale e contrattuale; l'estensione dei sistemi di protezione sociale; le proposte di costruzione di un nuovo sistema di ammortizzatori sociali e di un sistema previdenziale più equo e inclusivo.

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

La presente proposta di legge concentra la sua attenzione sulla definizione di nuove regole che restituiscano dignità e certezze a queste forme di lavoro, attraverso: l'obbligatorietà della forma scritta del contratto; il riequilibrio contributivo; ulteriori forme di tutela della malattia e della maternità; l'accesso alle prestazioni anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro; una profonda rivisitazione della disciplina disposta dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; specifiche disposizioni di tutela dei prestatori d'opera; un aggiornamento e completamento della disciplina di tirocini, stage e borse di studio; il ripristino delle misure in materia di stabilizzazione del personale precario della pubblica amministrazione; la riproposizione della delega legislativa in materia di riforma degli ammortizzatori sociali.

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

Infine, la nostra iniziativa legislativa si completa con una specifica proposta di legge, a prima firma dell'On. Damiano, volta a consentire - nelle more dell'attuazione dell'apposita delega legislativa, sopra richiamata - l'immediata estensione delle misure di sostegno del reddito dei lavoratori esclusi dall'applicazione degli strumenti previsti in materia di ammortizzatori sociali,

attraverso l'istituzione di un apposito fondo, su cui far convergere cospicue risorse finanziarie, in grado di allargare la platea dei lavoratori che accede agli ammortizzatori sociali: estendere la cassa integrazione, i trattamenti di mobilità e disoccupazione ai collaboratori a progetto, ai titolari di partita IVA a basso reddito, agli apprendisti e ai dipendenti del settore artigiano.

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

CAPO I **Armonizzazione delle norme** **in materia di contratti di lavoro flessibile non subordinato**

Art. 1.

(Forma dei rapporti di lavoro flessibili)

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

2. Il contratto di cui al comma 1 deve contenere:

a) le generalità delle parti;

b) il contenuto della prestazione richiesta;

c) la durata della prestazione;

d) il compenso, determinato in base alle disposizioni previste dall'articolo 1, comma 772, 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 contrattuali di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'articolo 1, comma 1180 della Legge 27 dicembre 2006 n. 296.

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.

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.

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.

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.

CAPO II
ARMONIZZAZIONE DELLE NORME SUL CONTRATTO A PROGETTO
E IMPEDIMENTO DI FENOMENI ELUSIVI

Art. 6
(Definizione e campo di applicazione)

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

ric conducibili 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.”

Art. 7.
(*Forma*).

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.

Art. 8.
(Corrispettivo)

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.”

Art. 9.
(Obbligo di riservatezza)

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.”

Art. 10
(Diritti del collaboratore a progetto)

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.”

Art. 11.

(Estinzione del contratto e preavviso)

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.”

Art. 12.

(Soppressione delle disposizioni in materia di rinunzie e transazioni)

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

Art. 13

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

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.”

CAPO III
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PRESTAZIONE D'OPERA

Art. 14

(Tutele dei prestatori d'opera)

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 che abbiano un unico committente o il cui fatturato sia prodotto da rapporti derivanti da attività svolte per più dell'80 per cento per un solo committente ovvero che abbiano un fatturato complessivo al di sotto dei 30.000 euro si applica quanto previsto al capo I, II e dal presente capo.

3. 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 cento 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 dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale per analoghe mansioni ed attività.

4. 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.

Art. 15
(Regime fiscale)

1. A partire dalla data di entrata in vigore della presente legge, 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.

CAPO IV
ARMONIZZAZIONE IN MATERIA DI TIROCINI, STAGE E BORSE DI STUDIO

Art. 16
(Tirocini, stage e borse di studio)

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.”

CAPO 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:
<<Sono fatte salve le procedure previste nei commi 94, 95, 96, 97 e 106 della Legge 24 Dicembre 2007, n. 244.>>
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.”

CAPO VI MISURE DI SOSTEGNO DEL REDDITO

Art. 19.

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

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, uno o più decreti legislativi finalizzati a riformare la materia degli ammortizzatori sociali per il riordino degli istituti a sostegno del reddito.

2. Ai fini dell'esercizio della delega di cui al comma 1, Governo si attiene ai principi e criteri direttivi di cui al comma 29, dell'articolo 1, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.