

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2948

PROPOSTA DI LEGGE

d’iniziativa del deputato PAGLIARINI

Modifica dell’articolo 2094 e introduzione dell’articolo 2094-*bis* del codice civile, in materia di contratto di lavoro a tempo determinato

Presentata il 25 luglio 2007

ONOREVOLI COLLEGHI! — La presente proposta di legge si prefigge di contrastare la precarizzazione dei rapporti di lavoro seguita alla cosiddetta « liberalizzazione dei rapporti a termine », introdotta nel nostro ordinamento giuridico dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, che ha sostituito la vecchia (e restrittiva) legge 18 aprile 1962, n. 230, e dai provvedimenti successivi di parziale liberalizzazione.

La presente proposta di legge non si ripromette un ritorno al sistema delle cause astratte di legittima apposizione del termine al contratto di lavoro sulle quali invece era imperniata la vecchia legge 18 aprile 1962, n. 230, sistema poi degenerato con la moltiplicazione e l’esagerato ricorso alle causali stesse per effetto di leggi e di contratti collettivi nazionali di lavoro successivi. Essa assume, invece, quale principio il controllo rigoroso del carattere effettivamente temporaneo dell’esigenza produttiva per la quale il contratto a

termine è stipulato e del nesso di causa-effetto tra quella esigenza e l’apposizione del termine allo specifico contratto, tutti fatti che implicano, in primo luogo, un accentuato formalismo del contratto di lavoro stipulato tra le parti (sempre e in ogni caso antecedente l’inizio della prestazione lavorativa), nel cui testo quelle giustificazioni devono essere compiutamente espresse, e, in secondo luogo, comportano in capo al datore di lavoro l’onere della prova della loro efficacia, pena la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Al rigore di questa regolamentazione si è risposto, non da oggi e con abuso, con il ricorso al contratto di lavoro a termine particolarmente nel settore terziario, dove questo contratto svolge, purtroppo, una funzione intimidatoria sui lavoratori, i quali, ignorando che l’apposizione del termine non è, in realtà, « libera », sottostanno sovente a prevaricazioni e a illeciti

imposti loro nella speranza di un rinnovo o della trasformazione dello stesso rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il controllo sulla legittima apposizione del termine non può, però essere relegato al semplice accordo tra le parti, o eventualmente effettuato dal giudice, ma deve essere esercitato anche dalle rappresentanze sindacali. E invero la presente proposta di legge prevede in favore dei sindacati il diritto all'informazione e il diritto di prevedere e di stabilire nel contratto collettivo nazionale di lavoro la percentuale massima dei lavoratori assumibili, in ogni singola azienda, con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Rispetto, dunque, all'intervento sindacale in questa materia, la presente proposta di legge reintroduce la possibilità di prevedere nei contratti collettivi di lavoro specifiche ipotesi di apponibilità del termine, purché si tratti sempre di esigenze oggettive e di attività temporanee (e non di caratteristiche soggettive dei lavoratori da assumere) e purché si tratti di contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati unitariamente dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Tali caratteristiche della fonte collettiva dovrebbero rassicurare molti osservatori comprensibilmente critici sulla funzione svolta, in passato, in questa materia dalla contrattazione separata, conclusa da sindacati sospettati di connivenza con le controparti e a un livello, territoriale o aziendale, dove potevano facilmente operare suggestioni clientelari.

Stabilire, invece, che la funzione normativa è demandata dalla legge alla contrattazione collettiva (di cui il nostro ordinamento conosce e conoscerà molti esempi), condizionata solo dal principio di rappresentatività massima, perché richiedente l'unanimità dei sindacati comparativamente più rappresentativi, costituisce un'importante innovazione che riequilibra il sistema delle fonti formalmente e materialmente legislative. Se si accetta, come ormai l'ordinamento ha accettato, che norme di diritto oggettivo possono essere poste dall'autonomia collettiva, su delega « in bianco » del legislatore, occorre

quanto meno giustificare questa evidente eccezione agli ordinari criteri costituzionali con una rappresentatività altissima nell'ambito di ogni categoria.

La previsione introdotta nella delicata materia dei contratti di lavoro a termine può dunque fungere da prototipo e sanare tutte quelle altre ipotesi nelle quali, da un lato, l'ordinamento non può rinunciare ad adeguare la normativa alla dinamica dei rapporti tra le parti sociali, e, dall'altro lato, il pericolo di accordi separati, ossia, dall'angolo visuale della giustificazione dell'efficacia generale della previsione che viene introdotta dalla norma, di abusi di rappresentanza.

È inoltre notorio che la problematica principale dei contratti di lavoro a tempo determinato non è, forse, neanche quella della legittimità iniziale dell'apposizione del termine, quanto quella della ripetizione delle assunzioni a termine, ossia dei contratti competenti « a catena ». È questa la tipica condizione, difficilissima dal punto di vista esistenziale, del precario permanente, il quale certamente ottiene da un datore di lavoro (tipicamente in occasione di punte produttive stagionali) la stipula di più contratti di lavoro a termine, ma senza certezza alcuna del prossimo contratto, e meno che mai di assunzione definitiva a tempo indeterminato. Il risultato può essere solo quello di una sudditanza psicologica verso l'impresa e di un profondo malessere esistenziale stante l'impossibilità di formulare un progetto di vita.

La legislazione vigente dunque, rappresentata dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, ha obiettivamente favorito tale condizione dei lavoratori a termine, avendo, da una parte, consentito la ripetibilità all'infinito dei contratti di lavoro a termine (purché il datore di lavoro abbia l'avvertenza di far trascorrere venti giorni tra la fine del precedente e la stipula del successivo) e, dall'altra parte, ha abolito quel « diritto di precedenza » nelle nuove assunzioni che, almeno nelle lavorazioni stagionali, garantiva al lavoratore a termine una seppur minima prospettiva di futuro.

Con la volontà di precarizzare il lavoro si è però andati oltre il segno, poiché la previsione della fissazione di un limite temporale massimo complessivo di lavoro a tempo determinato alle dipendenze di uno stesso datore di lavoro, che il legislatore italiano ha ommesso di prevedere, è invece presupposta e imposta nella disciplina europea, ragione per la quale sul punto è comunque necessario legiferare, soprattutto dopo le recenti pronunzie della Corte di giustizia delle Comunità europee.

Per concludere, onorevoli colleghi, il problema non è solo quello di limitare la possibilità di apposizione del termine al contratto di lavoro alla ricorrenza di esigenze produttive davvero temporanee, e di perseguire gli abusi, ma anche quello di porre un limite alla ripetibilità, per lo stesso lavoratore, di contratti di lavoro a termine, ancorché singolarmente legittimi,

onde emancipare lo stesso dalla condizione di eterno precariato.

A quest'ultimo problema la presente proposta di legge fornisce una soluzione laddove prevede, anzitutto, il diritto del lavoratore a termine ad essere preferito in caso di nuove assunzioni sia a termine, sia a tempo indeterminato, e di passare, comunque, a tempo indeterminato ove sia stato occupato presso lo stesso datore di lavoro per più di diciotto mesi negli ultimi cinque anni. Di particolare rilievo è l'applicabilità della normativa del contratto a termine anche agli enti pubblici istituzionali, i quali dovranno, peraltro, indire procedure concorsuali anche per l'assunzione di lavoratori a termine, quale garanzia di idoneità professionale nel caso di trasformazioni, per ragioni sopravvenute o per vizi originari del contratto, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

1. L'articolo 2094 del codice civile è sostituito dai seguenti:

« ART. 2094. — (*Contratto di lavoro*). — Con il contratto di lavoro a tempo indeterminato, fatte salve le eccezioni previste dalla legge, il lavoratore si obbliga, dietro retribuzione, a prestare la propria attività intellettuale o manuale in via continuativa all'impresa o alla diversa attività organizzata da altri, con destinazione esclusiva del risultato al datore di lavoro.

ART. 2094-bis. — (*Apposizione di termine al contratto di lavoro*). — Il contratto di cui all'articolo 2094 è sottoscritto, di regola, a tempo indeterminato, salvi i casi e con i limiti indicati al secondo comma del presente articolo.

È consentito apporre alla durata del contratto di lavoro, di cui all'articolo 2094, un termine, che non può comunque superare i tre anni comprese le eventuali proroghe, nei seguenti casi:

a) a fronte di oggettive e temporanee ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo;

b) quando l'assunzione ha luogo per sostituire lavoratori assenti per i quali sussiste il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro;

c) per l'assunzione di dirigenti, amministrativi e tecnici, purché il contratto non abbia durata superiore a cinque anni. I dirigenti assunti ai sensi della presente lettera possono recedere dal contratto di cui all'articolo 2094 decorso un biennio dalla data della sua stipulazione e nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 2118;

d) in tutte le altre ipotesi di attività temporanee individuate nei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati unitariamente dai sindacati comparativamente più rappresentativi in base alla loro consistenza organizzativa e ai risultati delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.

In relazione ai casi di cui al secondo comma, i contratti collettivi nazionali di lavoro stabiliscono la percentuale massima dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato rispetto al numero dei dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro e le rappresentanze sindacali unitarie hanno diritto di richiedere in ogni momento la comunicazione di tali dati e di controllarne la veridicità.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto, nel quale devono essere specificati in concreto le cause giustificative nonché il nesso di causalità intercorrente con l'apposizione del termine, ovvero, nel caso di cui al secondo comma, lettera b), il nome del lavoratore sostituito e la causale della sua sostituzione. Copia del contratto scritto è consegnata al lavoratore dal datore di lavoro in data antecedente a quella di inizio dell'attività lavorativa.

In tutti i casi di legittima apposizione del termine, di cui al secondo comma, è riconosciuto al lavoratore, il quale non sia cessato dal rapporto per dimissioni o per licenziamento per giusta causa, il diritto di precedenza quando il datore di lavoro procede, entro un anno dalla data di scadenza del contratto di lavoro a tempo determinato, a nuove assunzioni nella qualifica di appartenenza del lavoratore. In caso di nuove assunzioni a tempo determinato, il contratto di lavoro è trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato quando nei cinque anni precedenti il lavoratore ha già lavorato per il medesimo datore di lavoro per almeno diciotto mesi, anche non continuativi. L'eventuale violazione del diritto di pre-

cedenza da parte del datore di lavoro non impedisce il perfezionamento del requisito.

Il contratto di lavoro a termine è trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato quando l'esecuzione del rapporto continua per più di cinque giorni lavorativi oltre la scadenza del termine, salva l'ipotesi di proroga espressa, oggettivamente giustificata da ragioni contingenti e imprevedibili, ammessa per una sola volta e per una durata non superiore a quella iniziale e per le medesime mansioni.

L'onere della prova dell'obiettiva esistenza delle ragioni giustificative dell'apposizione del termine e del loro carattere di temporaneità, nonché dei requisiti che giustificano la temporanea proroga del termine stesso, incombe al datore di lavoro. Qualora la prova non sia fornita, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato sin dall'inizio.

Il prestatore di lavoro con contratto di lavoro a tempo determinato ha diritto a tutti i trattamenti economico-normativi di cui fruiscono nell'impresa i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nonché a ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni che costituiscono oggetto del contratto, anche al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

Ai fini dell'accertamento dell'organico aziendale richiesto per l'applicabilità di norme di legge o di contratto collettivo nazionale di lavoro, i rapporti dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato si computano sommando le ore di lavoro da essi complessivamente prestate nell'anno precedente e dividendo il loro numero per quello dell'orario annuale previsto dalla disciplina collettiva di settore per un lavoratore a tempo pieno con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro non è comunque ammessa nei seguenti casi:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) qualora le imprese abbiano proceduto a sospensione o a riduzione dell'orario di lavoro del personale;

c) qualora le imprese, nei dodici mesi precedenti, abbiano effettuato licenziamenti collettivi di lavoratori della stessa qualifica con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

I rapporti di lavoro di coloro che sono assunti in violazione dei divieti di cui al decimo comma si considerano a tempo indeterminato, senza pregiudizio del diritto dei lavoratori sospesi o licenziati di ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro con il medesimo orario.

Per ogni rapporto di lavoro, nel caso di inosservanza degli obblighi derivanti dalle disposizioni di cui ai commi quinto, sesto, nono, decimo e undicesimo, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 3.000.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai rapporti di lavoro a termine alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, a condizione che l'assunzione a termine del lavoratore sia avvenuta previa procedura selettiva e di idoneità alle mansioni, la cui effettuazione è obbligatoria a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente articolo ».

ART. 2.

1. Il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, è abrogato. I contratti di lavoro individuali legittimamente stipulati ed eseguiti ai sensi del medesimo decreto legislativo n. 368 del 2001, e successive modificazioni, continuano ad applicarsi fino alla data della loro scadenza. Restano comunque ferme le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, e le normative specifiche riguardanti l'apposizione di termini a contratti di somministrazione temporanea e di apprendistato. Il comma 2 dell'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è abrogato.

€ 0,30



15PDL0031670