

CAMERA DEI DEPUTATI N. 3251

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**BOBBA, MOSCA, ESPOSITO, PISTELLI, BOCCI, NARDUCCI, ENZO
CARRA, BARETTA, STRIZZOLO, RIA, DELFINO, SERVODIO,
MARCO CARRA, BUTTIGLIONE**

Istituzione del contratto unico di ingresso

Presentata il 24 febbraio 2010

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il mercato del lavoro italiano è affetto da un'anomalia che non trova riscontro — per ampiezza e cronicità del fenomeno — in altre economie industriali mature.

La proliferazione nel nostro ordinamento delle fattispecie legali di prestazione lavorativa — l'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ne censiva addirittura quarantotto dopo l'approvazione della legge n. 30 del 2003 —, unita ai profondi mutamenti imposti al sistema produttivo dalle innovazioni tecnologiche e dai processi di internazionalizzazione, lungi dal favorire — secondo le intenzioni dei riformatori — il dinamismo e l'efficienza del mercato del lavoro, ne ha approfondito la frammentazione e l'iniquità.

Alla progressiva erosione dell'ambito del lavoro stabile tradizionale, che ormai raggiunge solo una quota residuale dei nuovi occupati, ha corrisposto la creazione di un mercato del lavoro parallelo, strutturalmente precarizzato e sottratto al sistema legale di protezione, nel quale oggi rischiano di rimanere confinate intere generazioni di lavoratori.

Il primo limite che incontra la politica nello sforzo di rappresentare efficacemente quest'universo parallelo — a sua volta segnato da differenze geografiche, generazionali e professionali — è dato dalla difficoltà di valutarne correttamente i confini. Gli stessi studiosi faticano a trovare un accordo non solo nel definire le differenze tra lavoro flessibile, precario e

tradizionale, ma perfino nel rappresentare quantitativamente il fenomeno.

Se, per comodità di analisi, ci si limita a scomporre le forme di occupazione nelle grandi fattispecie del lavoro stabile e di quello precario — con ciò sovrapponendo generi occupazionali molto differenti tra loro — si può stimare che tra i 5 e i 6 milioni di lavoratori italiani operino a tutt'oggi in forma flessibile all'interno del mercato del lavoro. A questa cifra, già di per sé imponente, si dovrebbe sommare quella relativa ai lavoratori del sommerso, integralmente o parzialmente irregolari, valutabili — con stima ancora più approssimativa — in alcuni milioni.

A questa moltitudine di lavoratori deboli si dovrebbe, infine, sommare quella parte di lavoro tradizionale che, per la sua debolezza contrattuale, rischia di subire le stesse penalizzazioni del lavoro precario. Ci si riferisce a quei 3 milioni di lavoratori — addetti alle cooperative sociali, alle ditte di pulizia, ai servizi alla persona, alla sanità privata eccetera — in condizioni di grave debolezza negoziale, per i quali il contratto collettivo di primo livello viene spesso rinnovato anche dopo 4 anni dalla scadenza. Per quest'ultima categoria di lavoratori, che difficilmente riesce ad accedere alla contrattazione di secondo livello, così come per i lavoratori del tutto privi della copertura di un contratto collettivo, si pone oggi più che mai il problema di garantire — per via legislativa o contrattuale — quanto meno un salario minimo e, in generale, forme di rivalutazione automatica delle retribuzioni (del tipo, per esempio, di quelle già proposte da Ezio Tarantelli) idonee a sostenere i redditi in particolare nei periodi ad alta incidenza inflattiva.

Ricomponendo in definitiva il quadro, il numero di lavoratori a vario titolo esclusi — in tutto o in parte — dal sistema legale e contrattuale di protezione del lavoro deve ritenersi ormai confrontabile a quello dei lavoratori inclusi, con ciò accreditando la percezione di sostanziale dualismo che oggi connota il mercato del lavoro italiano.

A rendere insostenibile il costo — sul piano economico e sociale — di questa condizione di « *apartheid* » è in primo luogo la sua drammatica iniquità generazionale: in assenza di adeguati interventi di riforma, a rimanere definitivamente « catturati » nella trappola della precarietà sarebbero soprattutto i lavoratori più giovani, quelli entrati nel mercato del lavoro negli ultimi dieci o quindici anni.

Una quantità crescente di lavoratori sta infatti invecchiando all'interno di schemi contrattuali che, se nelle intenzioni dei loro proponenti dovevano funzionare come strumenti inclusivi, di incentivazione e di accompagnamento verso il lavoro stabile e regolare, si sono trasformati — anche a causa di concorrenti fattori di crisi del sistema produttivo nazionale — in recinti e in barriere invalicabili, percepiti e sofferti dalle persone come un'esclusione dalla « cittadella fortificata » in cui i diritti e le tutele dei lavoratori hanno piena cittadinanza.

A connotare per altro verso questa platea di lavoratori a « cittadinanza dimezzata », configurando un'ulteriore discriminazione di fatto, è la prevalenza di donne: giovani e meno giovani, rimaste confinate nella precarietà fin dall'inizio delle loro carriere o consegnate ad essa dalla difficoltà di rientro nel mercato del lavoro dopo la maternità.

Già storicamente penalizzate dalla persistente carenza di politiche attive di sostegno all'occupazione femminile — che non a caso ci colloca agli ultimi posti in Europa, con appena il 47,2 per cento di donne occupate nel 2008, a fronte del 70,3 per cento di uomini (fonte ISTAT) — in questa fase di mutamento del mercato del lavoro le donne si sono trovate in prima linea a sperimentare la nuova frontiera della precarietà, finendo per arretrare ulteriormente rispetto al traguardo (già mancato) del Trattato di Lisbona, che fissava in almeno il 60 per cento la percentuale di donne occupate nel 2010. Questa condizione di iniqua separazione del mercato del lavoro è oggi diventata non solo una grave ipoteca sulle scelte esistenziali e sui progetti di vita dei lavo-

ratori coinvolti e delle loro famiglie, ma anche un fattore di generale disgregazione del tessuto sociale, con effetti destinati a investire tutti i lavoratori, anche quelli tradizionali e, in definitiva, l'intera collettività, chiamata in ultima istanza a fronteggiare i costi delle nuove povertà future.

Tra le questioni che si pongono in termini più immediati c'è, come accennato, quella dei salari.

L'esistenza di una larga area di lavoro economicamente dipendente, integralmente sottratto alla contrattazione collettiva e dunque privo di parametrizzazione salariale, unita alla sostanziale rimozione — per via legislativa — dei vincoli causali ai contratti di dipendenza a tempo determinato, hanno alimentato, per un verso, lo « spiazzamento » del lavoro stabile tradizionale e, per un altro verso, la compressione dei salari. A dimostrarlo è la dinamica retributiva che si è innescata a partire dagli anni novanta. Secondo le stime della Banca d'Italia, le retribuzioni unitarie medie dei lavoratori dipendenti, al netto di imposte e di contributi in termini reali, sono oggi pressoché ferme al livello — già basso — di quindici anni fa. Tra il 1988 e il 2006 — secondo un recente studio dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) — i salari reali degli italiani, considerati a parità di potere d'acquisto, sono crollati in Italia di quasi il 16 per cento: il calo più forte registrato tra i primi undici Paesi industrializzati del mondo. Il salario lordo di un lavoratore italiano è oggi più basso addirittura del 32,3 per cento rispetto alla media dell'Unione europea a quindici.

Ma ancora una volta, è la condizione dei giovani e delle donne a destare le maggiori preoccupazioni.

Se alla fine degli anni ottanta le retribuzioni nette medie degli uomini tra i diciannove e i trenta anni di età erano del 20 per cento più basse di quelle dei lavoratori tra i trentuno e i sessanta anni di età, oggi la differenza arriva al 35 per cento, per effetto della significativa riduzione dei salari di ingresso. Quanto al differenziale di genere, il divario medio tra le retribuzioni delle donne e quelle degli uomini, a parità di

istruzione e di età, raggiunge il 26 per cento: il salario di un lavoratore maschio è oggi maggiore di oltre un quarto rispetto a quello di una lavoratrice coetanea con la stessa scolarizzazione.

In questo contesto di strutturale iniquità del mercato del lavoro, le spinte impresse dalla trasformazione del sistema produttivo su scala globale e, da ultimo, dalla crisi economica congiunturale hanno solo accelerato i processi già in atto, rendendo indifferibile la realizzazione di riforme orientate allo stesso tempo a restituire dignità e speranza ai lavoratori e ad accompagnare le trasformazioni del mercato del lavoro e del sistema produttivo.

A questo fine l'approccio minimalista e strettamente « emergenziale » con cui l'attuale Governo sta affrontando la crisi economica e occupazionale appare del tutto insufficiente.

Per contrastare efficacemente la precarietà e l'avanzata delle nuove povertà occorrerebbe costruire il consenso attorno a un nuovo modello di sviluppo e di relazioni sociali fondato sulla solidarietà e sulla mutua responsabilizzazione: intergenerazionale, tra aree del Paese, tra ceti produttivi.

Esso a sua volta presuppone l'eliminazione delle ingiustificate disparità di trattamento tra lavoratori nell'accesso e nello sviluppo delle carriere, quale condizione per « liberare » quel vasto giacimento di competenze e di capitale umani ancora largamente sottoutilizzato che caratterizza il nostro sistema produttivo.

Fermi restando il primato e il valore irrinunciabile della contrattazione tra le parti nel ricercare soluzioni capaci di rideterminare un mercato del lavoro inclusivo, appare oggi indispensabile promuovere anche in sede politica e parlamentare un ampio dibattito che, a partire dalle varie proposte elaborate da importanti studiosi italiani sui temi del cosiddetto « contratto unico » e del salario minimo e dai numerosi progetti di legge di riforma già presentati alle Camere, porti all'indicazione di un nuovo genere contrattuale, in grado di salvaguardare sia le esigenze reali di flessibilità nei processi di

produzione sia le garanzie fin qui acquisite dai lavoratori, attraverso la ricollocazione della miriade di forme precarie di occupazione in un nuovo e unitario schema contrattuale.

A questo proposito, una solida base politico-culturale per un progetto riformatore è costituita dalle proposte di contratto unico rispettivamente di Tito Boeri e Pietro Garibaldi e di Marco Leonardi e Massimo Pallini; dai disegni di legge presentati dal senatore Pietro Ichino in materia di semplificazione dei rapporti di lavoro e di sperimentazione di nuovi modelli di *flex-security*; dai contributi di Cesare Damiano sul nuovo « statuto dei lavoratori », che a loro volta riprendono alcune delle elaborazioni di Bruno Trentin; dalla proposta del senatore Tiziano Treu sul lavoro stabile e sicuro già presentata in campagna elettorale.

La presente proposta di legge intende inserirsi nel solco di questo dibattito, recependo in particolare le proposte in materia di contratto unico e salario minimo formulate dagli economisti Boeri e Garibaldi (T. Boeri, P. Garibaldi, « *Un nuovo contratto per tutti* », Milano, Chiarelettere, 2008).

L'idea è quella di introdurre nell'ordinamento una fattispecie contrattuale che, lungi dall'incrementare la frammentazione esistente, consenta piuttosto di ricomporre in uno schema unitario le prestazioni oggi più esposte alla precarizzazione, offrendo contestualmente alle imprese quella maggiore flessibilità in entrata necessaria per scommettere con minore rischio sulle *performance* di produzione nel medio periodo.

Il nuovo strumento contrattuale — denominato « contratto unico di ingresso » (CUI) — si candida infatti a diventare la forma « tipica » di prima assunzione alle dipendenze del medesimo datore o committente (articolo 1).

Concepito secondo un'articolazione in due fasi — una « fase di ingresso », di durata non superiore a tre anni, e una successiva « fase di stabilità » — il CUI è a tutti gli effetti un contratto di dipendenza a tempo indeterminato caratterizzato da

un meccanismo di tutela progressiva della stabilità (articolo 2).

Esso prevede, nel passaggio di fase, un grado crescente di protezione contro il licenziamento individuale. Durante la fase di ingresso, infatti, in caso di licenziamento per motivi economici (o comunque diversi dal licenziamento disciplinare), si dispone che al lavoratore venga in ogni caso riconosciuta la tutela obbligatoria, nella forma di un'indennità di licenziamento di ammontare pari a cinque giorni di retribuzione per ogni mese di prestazione lavorativa. L'entità della compensazione monetaria è dunque rapportata alla durata del rapporto: dopo sei mesi di lavoro essa è pari a un mese di retribuzione; dopo tre anni è pari a sei mensilità. A decorrere dall'inizio della fase di stabilità, la protezione si espande alla tutela reale, laddove già prevista dall'ordinamento vigente. Per entrambe le fasi resta comunque ferma l'applicazione della normativa vigente in caso di licenziamento disciplinare e di licenziamento del quale il giudice ravvisi un motivo determinante discriminatorio o un motivo futile totalmente estraneo alle esigenze proprie del processo produttivo (articolo 4). Fermo restando il limite massimo dei tre anni, una diversa durata della fase di ingresso può essere stabilita dai contratti collettivi nazionali di lavoro o, in mancanza, dalle parti. In ogni caso, nel corso della fase di ingresso, le parti possono sempre pattuire l'anticipazione dell'inizio della fase di stabilità (articolo 3).

Rispetto alle forme di flessibilità in entrata oggi disponibili, il CUI offre dunque al lavoratore una tutela più intensa — nella forma di un'indennità di licenziamento di entità rapportata alla durata del rapporto — anche nella fase caratterizzata dal minor grado di protezione (quella di ingresso).

Quanto alle imprese, l'attrattività del CUI rispetto al contratto di dipendenza a tempo determinato è costituita innanzitutto dalla possibilità di far fruttare l'investimento di risorse nel lavoratore, consentendone il mantenimento in azienda.

L'ordinamento vigente prevede uno stretto limite alla possibilità di proroga o di rinnovo di tali contratti, il cui superamento è associato a una forte sanzione. Oggi, se per effetto di una successione di contratti a termine il rapporto di lavoro tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore supera i trentasei mesi (comprensivi di proroghe e di rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione intercorrenti tra un contratto e l'altro) il rapporto di lavoro deve considerarsi convertito *ex tunc* in contratto a tempo indeterminato (articolo 5 del decreto legislativo n. 368 del 2001). Consentendo di evitare una novazione contrattuale alla scadenza della fase di ingresso, il CUI sarebbe evidentemente sottratto a tale sanzione.

Rispetto alla disciplina vigente resta tuttavia aperto il problema di precludere l'utilizzo in funzione strettamente « precarizzante » del contratto di dipendenza a tempo determinato, oggi ammesso anche per mansioni ordinarie, cioè prive di alcun carattere di transitorietà, e a bassa qualificazione.

L'attuale Governo, infatti, con uno dei primi provvedimenti adottati in apertura di legislatura, ha di fatto rimosso i vincoli causali all'apposizione di un termine, ammettendo i contratti a tempo determinato genericamente « a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro » (articolo 1 del decreto legislativo n. 368 del 2001, come da ultimo modificato dal decreto-legge n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008).

A confermare l'estensivo ricorso ai contratti a termine per mansioni a bassa qualificazione sono i dati relativi alle retribuzioni medie corrisposte a questa tipologia di lavoratori. Secondo le stime elaborate dal Collegio Carlo Alberto, attraverso la banca dati *Workplace History Italian Panel* (WHIP), circa il 96 per cento dei dipendenti a termine avrebbe a tutt'oggi una retribuzione annua lorda inferiore a 35.000 euro (dati 2008).

Per riequilibrare questa distorsione si impone dunque un intervento legislativo

che, per un verso, recuperi il carattere di transitorietà e di eccezionalità di tale strumento contrattuale attraverso un'elencazione stringente delle fattispecie oggettive ammesse e, per un altro verso, riconosca comunque alle imprese la possibilità di utilizzare i contratti di dipendenza a termine anche al di fuori di queste fattispecie, ma limitatamente alle prestazioni con un contenuto minimo di qualificazione.

A questo fine, la presente proposta di legge modifica la disciplina vigente dei contratti a termine, prevedendo, accanto alla reintroduzione di vincoli causali oggettivi (stagionalità, sostituzione temporanea di lavoratori, lavori nello spettacolo), un vincolo — indipendente dai precedenti — riferito esclusivamente al contenuto economico minimo della prestazione lavorativa, fissato in 25.000 euro annui lordi per una prestazione a tempo pieno o l'importo equivalente pro quota per durate inferiori (articolo 8). Inoltre, allo scopo di aumentare la partecipazione dei datori di lavoro ai costi sostenuti dalla collettività per il mancato rinnovo di tali contratti, si prevede per essi l'incremento di un punto percentuale dell'aliquota contributiva per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria (articolo 9).

Un analogo problema di riconduzione di una fattispecie contrattuale flessibile al suo impiego legittimo, scoraggiandone l'utilizzo improprio in funzione di mero abbattimento dei costi, si pone per le forme cosiddette di « parasubordinazione », quali le collaborazioni a monocommittenza. In questo caso, la competizione rispetto al lavoro dipendente si gioca non solo sul piano della flessibilità, in ingresso e in uscita, ma anche sul piano dei costi: quelli contributivi, a causa della più bassa aliquota contributiva a fini pensionistici, ma anche quelli retributivi, mancando ogni parametrizzazione minima per i compensi corrisposti a questa tipologia di lavoratori.

Quanto al primo profilo, la presente proposta di legge riconosce l'esigenza di portare gradualmente allo stesso livello del lavoro dipendente la contribuzione previdenziale dovuta per i collaboratori iscritti

in via esclusiva alla Gestione separata dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), con ciò consentendo anche a questi lavoratori di accedere ad un'adeguata copertura pensionistica (articolo 10).

Per quanto riguarda il profilo retributivo, per le collaborazioni a monocommitenza si pone a maggior ragione l'esigenza di stabilire un contenuto economico minimo, al di sotto del quale, in alcune condizioni, devono a tutti gli effetti ritenersi delle prestazioni di lavoro subordinato. In particolare, la presente proposta di legge prevede che, in caso di compenso inferiore a 30.000 euro lordi annui, il rapporto di lavoro autonomo continuativo, di lavoro a progetto e di associazione in partecipazione — con committenza pubblica o privata — dal quale il prestatore tragga più di due terzi del proprio reddito di lavoro complessivo, sia considerato a tutti gli effetti un contratto unico di ingresso, a meno che il lavoratore sia iscritto a un albo o a un ordine professionale incompatibile con la posizione di dipendenza dall'azienda. Per fare salvi i giovani professionisti in avvio di carriera, il limite si dimezza per i primi due anni d'iscrizione a una gestione di previdenza obbligatoria (articolo 11).

Entrambe le soglie previste dalla presente proposta di legge — quella relativa ai contratti a tempo determinato, ai fini della loro ammissibilità, e quella relativa alle collaborazioni a monocommitenza, ai fini della loro trasformazione in CUI — sono assoggettate a una rivalutazione annuale agganciata all'andamento delle retribuzioni dei contratti a tempo indeterminato del settore privato, come stimato dall'ISTAT sulla base delle rilevazioni relative all'occupazione, alle retribuzioni e agli oneri sociali (articolo 12, comma 1).

La questione dei salari, e in particolare della necessità di meccanismi di tutela dei redditi per i lavoratori più deboli sul mercato del lavoro, è affrontata anche in ter-

mini più generali, attraverso la proposta di introdurre anche nel nostro ordinamento una nozione di salario minimo legale (articolo 6). Già largamente diffuso tra i Paesi dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico in funzione di contrasto alla povertà, l'istituto del salario minimo, nel peculiare contesto del nostro mercato del lavoro, deve ritenersi anche uno strumento per abbattere le differenze di costo tra le diverse fattispecie contrattuali e dunque per scoraggiare l'utilizzo improprio delle forme più flessibili.

In particolare, si rinvia a un'apposita intesa con le parti sociali, da stipulare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'individuazione del compenso orario minimo applicabile a tutti i rapporti aventi per oggetto una prestazione lavorativa, inclusi quelli con contenuto formativo. Decorso inutilmente tale termine, esso è stabilito su proposta del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, approvata dal Consiglio dei ministri, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Infine, allo scopo di verificare l'impatto effettivo della riforma sul mercato del lavoro e di valutare in sede legislativa gli eventuali adeguamenti normativi necessari, si prevede che, entro tre anni dalla data di entrata in vigore della legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali riferisca al Parlamento circa gli effetti della riforma sull'andamento dell'occupazione e dei salari, come stimati secondo metodologie rese accessibili alla valutazione indipendente. A questo fine, si impone all'INPS di rendere accessibili a titolo gratuito i microdati anonimizzati relativi alle carriere e alle retribuzioni dei lavoratori del settore privato iscritti alle rispettive gestioni obbligatorie (articolo 12, comma 2).

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Contratto unico di ingresso).

1. È istituito il contratto unico di ingresso, di seguito denominato « CUI », quale contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato per la tutela progressiva della stabilità del lavoro.

2. Fatta salva l'ipotesi di cui all'articolo 5, il CUI può essere stipulato solo in sede di prima assunzione alle dipendenze del medesimo datore o committente.

3. Per quanto non previsto dalla presente legge, al CUI si applica la normativa vigente in materia di rapporto di lavoro subordinato.

ART. 2.

(Articolazione temporale del CUI).

1. È fatto divieto di apporre un termine al CUI.

2. Il CUI si articola in due fasi:

a) la fase di ingresso, di durata non superiore a tre anni;

b) la fase di stabilità, a decorrere dalla conclusione della fase di ingresso.

3. Al CUI non si applica la disciplina vigente in materia di periodo di prova.

ART. 3.

(Durata della fase di ingresso).

1. La durata della fase di ingresso del CUI è stabilita, entro il limite di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a), dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro compa-

rativamente più rappresentative a livello nazionale ovvero, in mancanza, dalle parti contraenti.

2. Le parti contraenti possono in ogni momento pattuire, anche in costanza di rapporto, l'anticipazione dell'inizio della fase di stabilità del CUI. In tale caso il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) la data di effettiva decorrenza della fase di stabilità.

ART. 4.

(Disciplina del licenziamento individuale).

1. Durante la fase di ingresso del CUI, in caso di cessazione del rapporto conseguente al recesso del datore di lavoro per motivi diversi dal licenziamento disciplinare, al prestatore è riconosciuta la tutela obbligatoria nella forma di un'indennità di licenziamento a carico del datore di lavoro di ammontare pari a cinque giorni di retribuzione per ogni mese di prestazione lavorativa. Resta comunque ferma l'applicazione della normativa vigente in caso di licenziamento disciplinare e di licenziamento in merito al quale il giudice ravvisi un motivo determinante discriminatorio ovvero un motivo futile totalmente estraneo alle esigenze proprie del processo produttivo.

2. Durante la fase di stabilità si applica la normativa vigente in materia di licenziamento individuale.

ART. 5.

(Nuova assunzione alle dipendenze del medesimo datore).

1. Il datore di lavoro che ha interrotto un CUI durante la fase di ingresso può riassumere, entro i dodici mesi successivi all'interruzione del rapporto, il lavoratore alle sue dipendenze, con il medesimo CUI.

In tale caso la durata della fase di ingresso è ricalcolata scomputando il periodo di lavoro già svolto. Il medesimo periodo è altresì computato ai fini del calcolo dell'indennità di cui all'articolo 4, comma 1.

ART. 6.

(Salario minimo).

1. Con decreto del Presidente della Repubblica, adottato su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, è stabilito il compenso orario minimo applicabile a tutti i rapporti aventi per oggetto una prestazione lavorativa, inclusi quelli con contenuto formativo, individuato sulla base di un'intesa con le parti sociali da stipulare presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge. Decorso inutilmente tale termine, il decreto di cui al presente comma è adottato su proposta del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, approvata dal Consiglio dei ministri, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

2. Il salario base dei lavoratori dipendenti non può essere determinato in misura tale che il reddito del lavoratore risulti inferiore a quello che risulterebbe dall'applicazione del compenso orario minimo di cui al comma 1.

ART. 7.

(Inquadramento professionale).

1. L'inquadramento professionale e il trattamento economico del lavoratore assunto mediante CUI sono quelli stabiliti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, applicabili per un lavoratore dipendente con analoga professionalità.

ART. 8.

(Modifica della disciplina del contratto a termine).

1. Il comma 1 dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, è sostituito dai seguenti:

« 1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato:

a) quando la retribuzione lorda del prestatore superi l'importo di 25.000 euro su base annua con riferimento ad una prestazione a tempo pieno ovvero l'importo equivalente pro quota per prestazioni di durata inferiore;

b) quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima, secondo quanto disciplinato dall'elenco di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525;

c) in caso di sostituzione di lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto di lavoro, purché nel contratto a termine siano indicati il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;

d) nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi.

1-bis. In deroga al comma 1, è possibile apporre un termine al contratto di lavoro solo attraverso la contrattazione collettiva nazionale o aziendale stipulata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ».

ART. 9.

(Contribuzione per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria).

1. Per i lavoratori dipendenti a termine di cui al decreto legislativo 6 settembre

2001, n. 368, l'aliquota contributiva per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria è incrementata di un punto percentuale.

ART. 10.

*(Contribuzione obbligatoria
ai fini pensionistici).*

1. A decorrere dall'anno 2011, con riferimento ai lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che non risultano assicurati presso altre forme obbligatorie, l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche sono incrementate annualmente in misura pari a un punto percentuale, fino a convergenza con l'aliquota applicata ai lavoratori dipendenti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima, di cui all'articolo 1, comma 10, della citata legge n. 335 del 1995.

ART. 11.

*(Conversione del rapporto di lavoro
parasubordinato in CUI).*

1. Ferma restando la disciplina di cui all'articolo 69 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il rapporto di lavoro autonomo continuativo, di lavoro a progetto e di associazione in partecipazione, con committenza pubblica o privata, dal quale il prestatore trae più di due terzi del proprio reddito di lavoro complessivo, su base annuale, è considerato a tutti gli effetti un CUI, a decorrere dalla data della stipula, salvo che ricorra alternativamente uno dei seguenti requisiti:

a) la retribuzione annua lorda del prestatore supera 30.000 euro; tale limite è ridotto alla metà per i primi due anni di iscrizione a una gestione di previdenza obbligatoria;

b) il prestatore è iscritto a un albo o a un ordine professionale incompatibile con la posizione di dipendenza dall'azienda.

2. Nei casi di cui al comma 1 del presente articolo, la durata della fase di ingresso del CUI è pari, se prevista, alla durata del contratto originario, fermo restando il limite massimo previsto dall'articolo 1, comma 2, lettera a).

3. Il criterio di qualificazione di cui al comma 1 si applica anche al rapporto di lavoro, ulteriore rispetto al rapporto sociale, tra socio lavoratore e cooperativa di lavoro.

4. Il requisito di cui al comma 1, relativo alla composizione del reddito di lavoro del prestatore si presume sussistente in tutti i casi di collaborazione continuativa in cui il creditore della prestazione non può documentare la diversa e autonoma fonte di reddito della quale il prestatore gode in misura superiore a un terzo del suo reddito di lavoro complessivo. La documentazione può consistere, alternativamente:

a) in un autodichiarazione del prestatore accompagnata dalla documentazione dei redditi diversi;

b) nella copia della dichiarazione dei redditi del prestatore relativa all'anno precedente.

5. L'insorgenza o la cessazione in costanza del rapporto del requisito relativo alla composizione del reddito di cui al comma 1 determinano, rispettivamente, l'insorgenza o la cessazione della condizione di dipendenza a decorrere dalla data di inizio dell'anno fiscale successivo.

ART. 12.

(Rivalutazioni annuali e relazione al Parlamento).

1. Con decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro il 31 dicembre di ogni anno, sono stabilite,

sulla base dell'andamento delle retribuzioni dei contratti a tempo indeterminato del settore privato, come stimato dall'Istituto nazionale di statistica sulla base delle rilevazioni relative all'occupazione, alle retribuzioni e agli oneri sociali, le rivalutazioni degli importi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera *a*), del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come da ultimo sostituito dall'articolo 8 della presente legge, e di cui all'articolo 11, comma 1, lettera *a*), della medesima legge.

2. Entro tre anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali riferisce al Parlamento in merito agli effetti sull'andamento dell'occupazione e dei salari derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui alla medesima legge, stimati secondo metodologie rese accessibili alla valutazione indipendente. A tal fine, l'INPS rende accessibili a titolo gratuito i microdati anonimizzati relativi alle carriere e alle retribuzioni dei lavoratori del settore privato iscritti alle rispettive gestioni obbligatorie.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA

€ 1,00



16PDL0037480