

PROPOSTA DI LEGGE DI INIZIATIVA POPOLARE PROMOSSA DALLA CGIL SULLA ESTENSIONE DEI  
DIRITTI DEI LAVORATORI

**Art. 1 – Nuovo testo degli artt. 2094 e 2095 c.c.**

Gli artt. 2094 e 2095 c.c. sono sostituiti dalle seguenti disposizioni:

“art. 2094 – *Contratto di lavoro.*

1. Con il contratto di lavoro, che si reputa a tempo indeterminato salve le eccezioni legislativamente previste, il lavoratore si obbliga, mediante retribuzione, a prestare la propria attività intellettuale o manuale in via continuativa all'impresa o diversa attività organizzata da altri, con destinazione esclusiva del risultato al datore di lavoro.

2. Il contratto di lavoro deve prevedere mansioni, categoria, qualifica e trattamento economico e normativo da attribuire al lavoratore.

3. L'eventuale esclusione, per accordo tra le parti espresso o per fatti concludenti, dell'esercizio da parte del datore dei poteri di cui agli artt. 2103, primo e secondo periodo, 2104, comma 2, 2106, nonché dell'applicazione degli artt. 2100, 2101, 2102, 2108 c.c. e dell'art. 7 della l. 20 maggio 1970 n. 300, non comporta l'esclusione dei prestatori di lavoro interessati dalla fruizione delle discipline generali di tutela del lavoro previsti dal codice civile e dalle leggi speciali, né può dar luogo a trattamenti economico-normativi inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi applicati agli altri lavoratori dipendenti della medesima impresa.

4. L'accordo di cui al comma 3, qualora intervenga fra i contraenti di un contratto di lavoro in corso di esecuzione, non costituisce novazione del rapporto di lavoro né può comportare per il lavoratore peggioramenti di trattamento economico-normativo.

“art. 2094 – bis – *Diritti di informazione* –

1. I datori di lavoro informano semestralmente le rappresentanze sindacali aziendali o le r.s.u., ove costituite, sul numero, le caratteristiche professionali e le modalità delle prestazioni lavorative dei lavoratori che prestano la loro attività nelle rispettive aziende.

“art. 2095 – *Categorie dei prestatori di lavoro* –

1. I prestatori di lavoro di cui al comma 1 dell'art. 2094 c.c. si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai.”

## **Art. 2 – Apposizione del termine al contratto di lavoro**

1. Il contratto di lavoro di cui all'art. 2094, comma 1°, del codice civile, è stipulato di regola a tempo indeterminato.

2. E' tuttavia consentita l'apposizione di un termine finale di durata al contratto di lavoro subordinato quando ciò sia richiesto:

- a) dal carattere stagionale dell'attività lavorativa, come risultante dall'elenco delle attività stagionali da approvarsi con decreto del presidente della repubblica da emanarsi, su proposta del ministro del lavoro, entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge. Detto elenco può essere successivamente modificato o integrato con le medesime modalità. Nelle more dell'emanazione del decreto si fa riferimento all'elenco contenuto nel d.p.r. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni
- b) da punte stagionali d'intensificazione dell'attività produttiva;
- c) dall'esigenza di sostituire lavoratori assenti, con l'esclusione di assenze dal lavoro giustificate dalla legislazione sul diritto di sciopero;
- d) dall'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;
- e) dall'esecuzione di lavorazioni a fasi successive che richiedano maestranze diverse per specializzazioni da quelle normalmente impiegate;
- f) nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi;
- g) in tutte le ulteriori ipotesi definite dai contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ed applicati dal datore di lavoro.

In relazione a tali ipotesi i contratti collettivi stabiliscono la percentuale massima di lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine rispetto al numero dei dipendenti a tempo indeterminato in forza nell'impresa al 1° gennaio di ciascun anno.

3. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto nel quale devono essere indicate le relative causali giustificative.

4. In tutti i casi di legittima apposizione del termine è riconosciuto al lavoratore il diritto di precedenza ove il datore di lavoro effettui, entro un anno dalla scadenza del termine, nuove assunzioni a tempo determinato. Il contratto di lavoro a termine si trasforma in contratto a tempo indeterminato quando il lavoratore, nel quinquennio

precedente, abbia già lavorato alle dipendenze del medesimo datore di lavoro per almeno diciotto mesi, anche non continuativi. L'eventuale violazione, da parte del datore di lavoro, del diritto di precedenza non impedisce il perfezionamento del requisito.

5. Nell'art. 4, comma 1°, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 le parole "tre anni" sono sostituite dalle parole "diciotto mesi". Il secondo comma è abrogato.

6. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle condizioni che giustificano sia l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato, sia l'eventuale temporanea proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

7. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori assunti con contratto a termine, compresi quelli con qualifica di dirigente, si computano sommando il numero di ore lavorative da essi effettuate nell'anno di calendario immediatamente precedente e dividendo la cifra ottenuta per 1905 o per il divisore corrispondente al minor numero di ore normali di lavoro svolte, ai sensi della disciplina collettiva applicabile, da un lavoratore a tempo pieno ed indeterminato.

8. Le disposizioni del presente articolo costituiscono attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES. Il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 è abrogato, fatti salvi i commi 3 e 4 dell'art. 1, l'art. 4, comma 1, come modificato dalla presente legge, nonché gli articoli 6, 7, 9, i commi 1, 4 e 6 dell'art. 10 e l'art. 12.

E' fatta altresì salva la previsione dell'art. 3 con l'esclusione della proposizione "ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi" che è abrogata.

### **Art. 3 – Contribuzione previdenziale –**

1. La contribuzione previdenziale dovuta per i lavoratori che prestino la loro collaborazione secondo le modalità di cui al comma 3 dell'art. 2094 c.c. è uguagliata, a far tempo dalla data di entrata in vigore della presente legge, a quella già prevista dalle norme vigenti per gli altri lavoratori che prestino la loro opera nell'impresa.

2. Per un periodo di dodici mesi dall'entrata in vigore della presente legge, è riconosciuto ai datori di lavoro un credito contributivo, compensabile sul debito contributivo mensile complessivo, pari all'importo forfetario di euro 200 moltiplicato per il numero dei lavoratori che prestano lavoro con le modalità di cui al comma 3 dell'art. 2094 c.c.

**Art. 4 – Collaborazioni occasionali**

1. Ai prestatori di lavoro che svolgono in maniera occasionale e verso una pluralità di committenti la loro attività con autodeterminazione dei tempi e dei modi di lavoro, vanno comunque assicurati i diritti sociali fondamentali: tutela della maternità delle malattie , degli infortuni, previdenza, equo compenso, diritti sindacali, divieto di recesso senza giusta causa.

**Art. 5 – Modifica all'art. 2549**

L'art. 2549 del codice civile è sostituito dal seguente:

*“Art. 2549 - Nozione di associazione in partecipazione*

1. Con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto. Detto apporto in nessun caso può essere costituito da una prestazione di lavoro, di qualsiasi natura. Qualora l'apporto dell'associato si concreti nella prestazione di un'attività lavorativa, in violazione di quanto disposto dal presente articolo, il contratto di associazione in partecipazione è nullo ed in sua vece si considera stipulato fra le parti un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato”.

MARZO 2003