CAMERA DEI DEPUTATI N. 135

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

STORTI, CALVI, COLLEONI, GITTI, SABATINI, CAPPUGI, BIAGGI NULLO, MARTONI, DONAT-CATTIN, AZIMONTI, ZANIBELLI, PENAZZATO, TOROS, BUTTÈ, COLOMBO VITTORINO, BIANCHI FORTUNATO, GERBINO, PAVAN, GORRIERI ERMANNO, CENGARLE, CASATI, SCALIA, GALLI, MAROTTA VINCENZO, BIANCHI GERARDO, CARRA, RAMPA, CURTI AURELIO

Presentata il 22 luglio 1958

Disciplina del contratto di lavoro a termine

ONOREVOLI COLLEGHI! — La presente proposta di legge ha lo scopo di stabilire una regolamentazione giuridica dei contratti di lavoro a termine, attualmente disciplinati dall'articolo 2097 del Codice civile, più completa e più rispondente alle moderne esigenze di tutela giuridica ed economica dei lavoratori. Occorre, infatti, tener presente che l'attuale disposto dell'articolo 2097 risulta inadeguato a garantire quelle condizioni di libertà e di sicurezza del lavoratore che appunto dalla mancanza di un regime giuridico appropriato in materia, sono spesso soggette a gravi pregiudizi ed a notevoli abusi.

Attualmente al lavoratore che sia leso o comunque pregiudicato nei propri diritti dall'applicazione del contratto a termine non è data altra via che quella di adire l'autorità giudiziaria cui spetta esclusivamente l'interpretazione e l'applicazione dell'articolo 2097 del Codice civile.

La presente proposta di legge mira a rafforzare e ad ampliare la tutela del lavoratore stabilendo garanzie adeguate nella assunzione dei lavoratori con contratto a termine.

Il criterio fondamentale che ha ispirato i proponenti e che costituisce la giustificazione politica del presente progetto è quello di ricondurre il contratto a termine nel suo alveo normale di applicazione dettando una disciplina giuridica che ne scoraggi ogni forma di abuso e ne impedisca le irregolari evasioni.

La proposta in esame, nel testo presentato nella passata legislatura, conteneva all'articolo 1 una norma di tenore generale secondo cui la giustificazione obiettiva del contratto a termine era data dalle specialità dell'attività lavorativa sia in relazione alla natura della stessa che al tempo di esecuzione.

I proponenti ritengono che ora, ad un più maturo esame della materia, debbano essere apportate alcune innovazioni. Anzitutto intorno all'abuso del contratto a termine vanno considerati i risultati, veramente preziosi, emersi dalle indagini della Commissione d'inchiesta parlamentare sulle condizioni dei lavoratori in Italia. Proprio in base alle conclusioni raggiunte dalla Commissione, i proponenti hanno ritenuto op-

portuno chiarificare ulteriormente il dispositivo del precedente progetto con una precisa specificazione delle ipotesi e delle fattispecie a cui normalmente può ricondursi l'assunzione del lavoratore a termine. Questa nuova formulazione della norma sembra consentire, appunto per la sua particolarità e per la sua maggiore coerenza sotto il profilo tecnico, una più adeguata applicazione della disciplina giuridica alle singole fattispecie giustificative del contratto a termine.

In conclusione, l'articolo 1 della presente proposta di legge che modifica sostanzialmente l'articolo 2097 del Codice civile, disciplina il contratto di lavoro a termine sulla base dei seguenti principî:

1°) atto scritto per la assunzione a tempo determinato con la indicazione specifica delle ragioni che giustificano l'apposizione del termine;

2°) onere della prova a carico del datore di lavoro, in ordine alla esistenza delle ipotesi giustificative della assunzione a termine con conseguente presunzione legale della durata indeterminata del contratto qualora tali ipotesi non ricorrano;

3°) indicazione specifica e tassativa delle ipotesi che possono giustificare la stipulazione del contratto a termine. Esse sono state individuate dai proponenti nel carattere stagionale della prestazione di lavoro, nella necessità di sostituire lavoratori temporaneamente assenti, nel carattere straordinario ed occasionale della prestazione di lavoro, nella ipotesi di lavorazione a fasi successive limitatamente alle fasi complementari ed integrative.

L'articolo 2 fissa la presunzione di una trasformazione del contratto in rapporto a tempo indeterminato qualora l'attività lavorativa continui dopo la scadenza del termine, trasformazione cui non è di ostacolo l'interruzione temporanea del rapporto.

A proposito dell'articolo 3 è da notare che nell'attuale situazione nessun potere diretto di intervento nella materia in esame è data agli Ispettorati del lavoro: oggi come oggi si può ricorrere solo al magistrato per l'applicazione dell'articolo 2097. L'obbligo di notifica posto a carico del datore di lavoro non ha solo lo scopo di rendere possibile all'Ispettorato del lavoro di seguire il fenomeno, ma, tramite la registrazione del contratto a termine in apposito elenco, dà la possibilità all'Ispettorato stesso di esprimere un parere per tale registrazione, e ciò può costituire una notevole garanzia per il lavoratore in un eventuale ricorso all'Autorità giudiziaria. Si è sentita però la necessità di non lasciare completamente estranee a tale materia le organizzazioni sindacali, che sono le più dirette interessate al fenomeno.

A tal uopo si è stabilito, al secondo comma dell'articolo 3, il previo parere di dette organizzazioni, prima che si proceda da parte dell'Ispettorato del lavoro alla registrazione del contratto.

L'ultimo comma dell'articolo 3 prevede la pubblicità degli elenchi dei contratti a termine. In tal modo le organizzazioni sindacali potranno opportunamente seguire l'andamento del fenomeno ed eventualmente intervenire a tutela del lavoratore presso l'Autorità giudiziaria ogni qual volta si verifichino irregolarità ed abusi. Sono infatti da tener presenti le difficoltà pratiche che molte volte impediscono ai lavoratori, specie i più deboli o meno qualificati, di ricorrere all'Autorità giudiziaria.

L'articolo 4 contiene, al primo comma, una disposizione per i contratti a termine in corso all'entrata in vigore della presente legge e, al secondo comma, una disposizione di carattere penale.

Più importante dal punto di vista della tutela economica è la norma dell'articolo 5 che mira ad assicurare al lavoratore, assunto con contratto a termine, determinati vantaggi e benefici, evitando nel contempo ogni forma di speculazione da parte del datore di lavoro.

L'articolo 6 del progetto stabilisce i limiti di durata del contratto a termine per le varie categorie di lavoratori. La limitazione a sei mesi per i prestatori d'opera manuale e per gli impiegati tecnici, svolgenti attività concomitanti, è giustificata da ragioni tecniche e stagionali, tenuto conto che non vi sono lavori di carattere straordinario e determinato che, in ogni caso, superino la durata di sei mesi. Per evitare poi il più possibile la stipulazione di contratti a termine nel settore dei servizi amministrativi, dove più frequente si manifesta il fenomeno della stipulazione a termine, si è posto per gli impiegati amministrativi l'ulteriore limitazione di 3 mesi.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

L'articolo 2097 del Codice civile è sostituito dal seguente:

« La stipulazione del contratto di lavoro avviene normalmente a tempo indeterminato.

Le parti possono convenire, con atto scritto, a pena di nullità, l'apposizione di un termine con la indicazione specifica delle ragioni per le quali si costituisce il rapporto a tempo determinato.

Il contratto si presume a tempo indeterminato qualora il datore di lavoro non fornisca la prova che il contratto a termine è stato convenuto in relazione ad una delle seguenti condizioni:

a) carattere stagionale della prestazione di lavoro sempreché la scadenza del termine cada nel periodo nel quale si esaurisce l'attività stagionale. Con regolamento saranno fissate, entro tre mesi dall'entrata in vigore della seguente legge, le tabelle delle lavorazioni stagionali;

b) necessità di sostituire lavoratori temporaneamente assenti. In questo caso dovrà essere nominativamente indicato nel contratto il lavoratore che si sostituisce e la causa della sostituzione;

c) carattere straordinario od occasionale della prestazione di lavoro tale da richiedere, per un periodo determinato e previsto, un impiego di mano d'opera eccedente quella normale dell'azienda;

d) lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse e limitatamente alla fasi complementari ed integrative per le quali non vi sia una continuità di impiego nell'ambito della azienda.

Nei casi di cui alle lettere *c*), *d*), il contratto a termine potrà essere ammesso soltanto se la durata convenuta del rapporto corrisponda al periodo di tempo prevedibile necessario per esaurire la situazione particolare che ha reso ammissibile il rapporto a tempo determinato, secondo le ipotesi indicate nei citati paragrafi ».

ART. 2.

La prestazione dell'attività lavorativa, dopo la scadenza del termine, ha come effetto la trasformazione del contratto in rapporto a tempo indeterminato.

L'interruzione temporanea del contratto di lavoro non impedisce la sua trasformazione in rapporto a tempo indeterminato.

ART. 3.

I contratti a termine devono essere notificati dal datore di lavoro all'Ispettorato del lavoro competente nel termine di cinque giorni dalla loro stipulazione. La notifica deve contenere le seguenti indicazioni:

a) generalità dei lavoratori assunti;

b) natura dell'attività e dell'opera cui essi sono addetti;

c) motivi che giustificano l'apposizione del termine.

L'Ispettorato del lavoro, previo parere delle organizzazioni sindacali, autorizza l'inclusione del contratto nell'elenco dei contratti a termine, che sarà costituito presso ogni Ispettorato.

Gli elenchi di cui al precedente comma sono pubblici e chiunque ne potrà prendere visione, previa domanda in carta semplice al competente Ispettorato del lavoro.

ART. 4.

La notifica dei contratti a termine in corso alla data di entrata in vigore della presente legge dovrà essere effettuata dal datore di lavoro entro quindici giorni dalla data suddetta.

In caso di violazione dell'obbligo di notifica di cui al comma precedente e al 1° comma dell'articolo 3 il datore di lavoro è punito con l'ammenda di lire 1.500 per ogni lavoratore assunto e per ogni giornata di lavoro, pena raddoppiata in caso di recidiva.

ART. 5.

Il contratto a termine deve assicurare al lavoratore il diritto all'indennità di anzianità, ai ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia, nonché ai ratei derivanti dai benefici di quegli istituti contrattuali previsti per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'indennità di anzianità sarà stabilita sulla base di quella spettante per il periodo di attività lavorativa prestata.

ART. 6.

Qualora il contratto di lavoro sia stipulato per una durata superiore a sei mesi se si tratta di operai e impiegati tecnici, o a tre mesi se si tratta di impiegati amministrativi, o a cinque anni se si tratta di dirigenti, il lavoratore può recedere da esso trascorsi rispettivamente sei o tre mesi o cinque anni, salvo l'obbligo del preavviso al datore di lavoro.