

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 2031

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**MASTELLA, GIOVANARDI, AGNALETTI, BACCINI, BARESI, CASINI, CIOCCHETTI, D'ALIA, D'ONOFRIO, FUMAGALLI CARULLI, GRECO, LOVISONI, LUCCHESI, MEALLI, MEOCCI, MONTANARI, MUSUMECI, NOCERA, PAGANO, PASINATO, PERETTI, PERTICARO, PIACENTINO, SACERDOTI, SCOCA, TANZILLI, TRINCA, VIETTI**

Disciplina della fornitura di lavoro temporaneo

*Presentata il 15 febbraio 1995*

ONOREVOLI COLLEGHI! — Le esperienze registrate in altri Paesi europei hanno dimostrato che il ricorso alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo consente il raggiungimento di risultati positivi e, a volte, come in Francia, lusinghieri, in termini di incremento dell'occupazione e di recupero di efficienza delle imprese.

Di tali esperienze si è tenuto conto nella redazione della presente proposta di legge non solo a livello di riferimento normativo, ma anche di indicazione della stessa rilevanza positiva del fenomeno sociologico ed economico.

Risulta, pertanto, indifferibile l'esigenza di dotare il nostro Paese di una legislazione che, muovendosi nell'ambito dei principi del nostro sistema, istituisca

tipologie di lavoro nell'impresa che siano più duttili con conseguente positiva ricaduta di immagine del nostro Paese anche nei confronti degli investitori stranieri.

Da tempo, peraltro, i mutamenti derivanti dalle più recenti vicende economiche e connessi con la rivoluzione tecnologica avevano indotto, da un canto, le imprese ad indirizzarsi verso una sempre maggiore articolazione economica ed una minore rigidità degli assetti produttivi, dall'altro, i lavoratori ad una richiesta di diversa occupazione, anche in relazione alle nuove caratteristiche della domanda di lavoro e del grado di scolarità e professionalità dei giovani in cerca di prima occupazione.

Ma le motivazioni e le analisi che precedono non valgono a comprendere la pre-

sente proposta di legge se non si considera che la medesima si ricollega all'accordo del 3 luglio 1993 dal quale trae la sua stessa legittimazione e formalizza ed esplicita le istanze provenienti dalle parti sociali.

Essa rappresenta lo strumento normativo in cui esigenze di agilità e di garantismo coesistono e si contemperano secondo la valutazione compiuta dalle parti che, mediando le proprie contrapposte istanze, hanno inteso perseguire il comune obiettivo di incentivare l'occupazione, stimolando la produttività e la competitività delle imprese.

Le indicazioni precisate nell'accordo hanno costituito la direttiva per l'enucleazione del contenuto e per la delimitazione della fattispecie.

La presente proposta di legge ha ritenuto di dover valorizzare, al di là dello stesso accordo che la presuppone, la volontà delle parti sociali, accordando alla contrattazione collettiva il potere di istituire fattispecie ulteriori di fornitura di lavoro temporaneo e quello di completare il contenuto precettivo della norma, individuando le cosiddette mansioni minime.

In tal modo, si sono anche superate alcune delle rigidità introdotte con la legge n. 1369 del 1960, soddisfacendo l'esigenza di tutela del lavoratore che l'aveva ispirata, non attraverso rigidi divieti, ma individuando i soggetti che, in grado di fornire adeguate garanzie, possono meglio favorire l'incontro tra particolari domande e offerte di lavoro.

La presente proposta di legge si prefigge il raggiungimento di due obiettivi che condizionano l'intero impianto normativo: la garanzia di tutela dei diritti del lavoratore e la libertà dell'azienda utilizzatrice.

Per la realizzazione del primo, viene richiesto che l'impresa fornitrice si presenti nella forma giuridica della società di capitali (anche cooperativa), che venga vagliata dalla pubblica amministrazione secondo precisi indici di rilevanza, serietà ed affidabilità e che garantisca i crediti di lavoro del prestatore attraverso una fideiussione bancaria o assicurativa, che è ben più consistente e significativa del semplice obbligo di solidarietà con l'utilizzatore.

L'utilizzatore è a sua volta garantito in ordine alla possibilità di avvalersi di prestazioni di lavoro che siano effettivamente conformi al proprio interesse e funzionali in concreto alla propria organizzazione.

La presente proposta di legge configura tre diverse relazioni: un rapporto di lavoro tra lavoratore ed impresa fornitrice di lavoro temporaneo; un contratto di fornitura per prestazioni di lavoro temporaneo tra impresa fornitrice ed impresa utilizzatrice; lo svolgimento della prestazione lavorativa presso l'azienda utilizzatrice (che può essere anche un soggetto non imprenditore: articolo 13).

A presidio del legittimo utilizzo del nuovo istituto e del suo trasparente funzionamento, la normativa proposta stabilisce che l'attività di fornitura di lavoro temporaneo possa essere svolta — come si è già accennato — solo da soggetti determinati (società di capitali o società cooperative), specificatamente abilitati allo svolgimento dell'attività stessa (articolo 1, comma 1).

L'esercizio della predetta attività è subordinato a precisi requisiti: atto autorizzativo (articolo 1, comma 2); deposito di cauzione (articolo 1, comma 4) comunicazione delle modifiche di sede e filiali e della cessazione dell'attività (articolo 1, comma 5), affidabilità degli amministratori della società (articolo 1, comma 6).

Si tratta, come si vede, di una soluzione normativa che postula un controllo a carattere sia preventivo che successivo al rilascio dell'autorizzazione da parte degli organi amministrativi, diretta a verificare il possesso dei requisiti richiesti, il rispetto degli adempimenti previsti e l'« integrità » (anche in termini di solvibilità dei crediti vantati dai lavoratori) dei soggetti che intendono svolgere l'attività di fornitura di manodopera.

In questa prospettiva, si prevede l'applicazione del sistema sanzionatorio contenuto nella legge n. 1369 del 1960, sul divieto di intermediazione di manodopera, quando la fornitura di lavoro temporaneo sia svolta da soggetti privi dei requisiti richiesti (articolo 11, comma 1).

In conformità con l'orientamento della giurisprudenza resta, altresì, esclusa dall'area di illiceità l'ipotesi di comando tem-

poraneo tra società, basato su di un effettivo interesse della società distaccante.

Nell'ambito dei principi formulati dall'accordo di luglio 1993, l'impianto generale del provvedimento mira, stabilendo rigidi limiti temporali al ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo, a collegare la prestazione lavorativa temporanea a particolari e contingenti esigenze dell'attività aziendale, e non costituisce una soluzione alternativa generalizzata al contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Sotto altro aspetto, ma allo stesso fine, è stata esclusa in via assoluta la possibile utilizzazione dei prestatori di lavoro temporaneo per la sostituzione di lavoratori in sciopero e, salva diversa previsione da parte della contrattazione collettiva, in tutti i casi in cui, per la elementarità delle mansioni o per la situazione aziendale (riduzione di personale, sospensione o riduzione dell'orario di lavoro), il contratto in esame potrebbe essere utilizzato in alternativa alla stipulazione di un ordinario contratto di lavoro.

Il delicato problema del lavoro interinale nel settore dell'agricoltura viene infine risolto, limitando l'esclusione al solo lavoro operaio (con riferimento al quale si manifesta il deprecabile fenomeno del caporalato) e salva sempre la facoltà delle parti sociali di sperimentarne l'utilità, anche in ambiti territoriali limitati.

La prestazione temporanea è disciplinata dal contratto di lavoro temporaneo, anch'esso stipulato per iscritto, che instaura un rapporto di lavoro tra società fornitrice e prestatore. Datore di lavoro è pertanto l'impresa fornitrice, non l'impresa utilizzatrice presso cui si svolge la prestazione.

Con il contratto di lavoro temporaneo, il lavoratore si obbliga a svolgere la propria prestazione retribuita a favore e sotto la direzione delle imprese utilizzatrici presso le quali è assegnato (con atto scritto) dall'impresa fornitrice (articolo 4) col beneficio della esclusione del rispetto degli obblighi di riserva previsti dalla legge (articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, e legge 2 aprile 1968, n. 482).

All'impresa utilizzatrice è altresì attribuita la facoltà di applicare le sanzioni

disciplinari conservative del rapporto, mentre, in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo di licenziamento, si è previsto che l'impresa utilizzatrice chieda l'immediata sostituzione del lavoratore, salva la facoltà, per quella fornitrice, di adottare il provvedimento estintivo.

A garanzia del lavoratore, la presente proposta di legge dispone il divieto di richiedere compensi per l'assunzione e sancisce la nullità di ogni patto che limiti anche indirettamente la possibilità della successiva assunzione diretta del lavoratore interessato da parte dell'impresa utilizzatrice. È auspicabile che, in tal modo, il contratto in esame, consentendo anche una preventiva verifica delle qualità del lavoratore, favorisca l'instaurazione di ordinari rapporti di lavoro.

È da ritenere, infatti, che sia interesse dello stesso datore di lavoro assumere in via definitiva il lavoratore che abbia dato prova di adeguate capacità.

Di particolare rilievo sono le norme che vincolano l'impresa utilizzatrice all'osservanza degli obblighi di sicurezza e di prevenzione nei luoghi di lavoro (articolo 6), ivi compreso l'obbligo di informare e formare il lavoratore in relazione ai pericoli collegati all'ambiente di lavoro ed ai processi produttivi.

Per il versamento degli oneri contributivi e previdenziali ed assistenziali sono dettate specifiche disposizioni richieste dalla peculiarità dell'andamento retributivo e, quindi, contributivo del rapporto di lavoro. Tali oneri sono a carico delle imprese fornitrici, inquadrate nel settore terziario.

È stato precisato che, per la determinazione dei premi relativi all'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, si deve fare riferimento alle caratteristiche dell'impresa che effettivamente utilizza le prestazioni lavorative.

Sul versante delle garanzie sindacali, infine, l'impresa utilizzatrice è tenuta ad informare le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, le organizzazioni territoriali di categoria, dei contratti di fornitura per il lavoro temporaneo ed a consentire l'esercizio dei diritti di libertà ed attività sindacale da parte dei lavoratori temporanei.

## PROPOSTA DI LEGGE

## ART. 1.

*(Società fornitrici di lavoro temporaneo).*

1. Le imprese che intendono svolgere attività di fornitura di lavoro temporaneo devono essere costituite in forma di società di capitali o di società cooperative, italiane o di altro Stato membro della Unione europea, e devono ricomprendere nella denominazione le parole « società di fornitura di lavoro temporaneo ». Il relativo statuto non può prevedere altro oggetto.

2. L'esercizio dell'attività è subordinato all'autorizzazione rilasciata dall'ispettore provinciale del lavoro nella cui competenza territoriale rientra la sede legale dell'impresa.

3. Competente a rilasciare le autorizzazioni alle imprese che non abbiano sede in Italia è il Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

4. Alla domanda di autorizzazione deve essere allegato un documento che certifichi il deposito da parte dell'impresa di una cauzione di importo di lire duecento milioni sotto forma di fideiussione rilasciata da un istituto bancario o assicurativo. Nel caso di società cooperative, detto importo è ridotto alla metà.

5. L'impresa deve comunicare all'autorità concedente gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali nonché la cessazione dell'attività.

6. Gli amministratori non devono avere riportato condanne per delitti non colposi per i quali la legge prevede la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, e non devono essere o essere stati sottoposti alle misure di prevenzione disposte ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, della legge 31 maggio 1965, n. 575, o della legge 13 settembre 1982, n. 646 e successive modificazioni.

## ART. 2.

*(Contratto di fornitura di lavoro temporaneo).*

1. È vietata la fornitura di lavoro temporaneo per la sostituzione di lavoratori in sciopero.

2. Salvo che non sia diversamente previsto dai contratti collettivi, la fornitura di lavoro temporaneo è altresì vietata:

a) per mansioni di contenuto professionale elementare individuate dai contratti collettivi nazionali o da accordi interconfederali e, in mancanza, identificate ai due livelli di inquadramento più bassi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale applicabile;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei dodici mesi precedenti, a riduzione di personale che abbiano riguardato i lavoratori addetti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che questa sia giustificata dalla sostituzione di lavoratori assenti;

c) presso unità produttive nelle quali è in corso una sospensione o una riduzione di orario di lavoratori addetti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo diversa previsione del contratto collettivo nazionale di settore;

d) alle imprese agricole, limitatamente alle qualifiche operaie.

3. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo deve essere stipulato per iscritto e deve indicare il numero dei lavoratori da utilizzare con l'inquadramento contrattuale e con le relative mansioni, la durata della fornitura con la data iniziale e il momento finale. Copia del contratto deve essere trasmessa dall'impresa fornitrice all'autorità concedente di cui all'articolo 1, commi 2 e 3, entro dieci giorni dalla stipulazione.

## ART. 3.

*(Obbligo di informazione sindacale).*

1. L'impresa utilizzatrice trasmette ogni sei mesi alle rappresentanze sindacali

aziendali, o in mancanza, alle organizzazioni territoriali di categoria che ne facciano richiesta, informazioni in merito ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, con particolare riferimento al numero ed alle qualifiche dei lavoratori utilizzati e alla durata delle prestazioni.

ART. 4.

*(Contratto per prestazioni  
di lavoro temporaneo).*

1. Con il contratto di lavoro temporaneo, il lavoratore si obbliga verso l'impresa fornitrice a svolgere la propria attività lavorativa retribuita, a tempo pieno o parziale, a favore e sotto la direzione di una determinata impresa utilizzatrice.

2. Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo, di durata non superiore a sei mesi, deve essere stipulato per iscritto e deve indicare l'impresa utilizzatrice, le mansioni, l'inquadramento, il trattamento economico e normativo spettante, nonché la durata, comunque non superiore a trenta giorni, dell'eventuale periodo di prova.

3. Il contratto di lavoro temporaneo può essere prorogato o rinnovato una sola volta e per una durata non superiore ad ulteriori sei mesi.

4. L'obbligo di riserva, di cui all'articolo 25, comma 1 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e le disposizioni della legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, non si applicano all'impresa fornitrice con riferimento ai lavoratori assunti con il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo. Tali lavoratori sono esclusi dai limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

5. Al lavoratore temporaneo non può essere richiesto alcun compenso per l'assunzione o per l'assegnazione.

6. È nullo qualsiasi patto che limiti, anche indirettamente, la facoltà dell'impresa utilizzatrice e del lavoratore di stipulare tra loro un contratto di lavoro che riguardi un periodo successivo a quello di assegnazione.

## ART. 5.

*(Prestazione di lavoro temporaneo e trattamento retributivo).*

1. Il prestatore di lavoro è obbligato a svolgere la propria attività lavorativa secondo le istruzioni impartite dall'impresa utilizzatrice. Egli è tenuto inoltre all'osservanza di tutte le norme di legge o di contratto collettivo applicate ai lavoratori dipendenti da parte di questa.

2. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni indicate nella comunicazione dell'assegnazione, ovvero a mansioni equivalenti. Nel caso sia adibito a mansioni superiori e per il periodo del loro svolgimento il lavoratore ha diritto esclusivamente al trattamento retributivo ad esse corrispondente.

3. L'impresa utilizzatrice può adottare, nei confronti del lavoratore assegnato, le sanzioni disciplinari conservative del rapporto e può richiedere l'immediata sostituzione del lavoratore in caso di giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

4. Delle sanzioni disciplinari di cui al comma 3 viene data comunicazione all'impresa fornitrice.

## ART. 6.

*(Obblighi dell'impresa utilizzatrice).*

1. L'impresa utilizzatrice è vincolata nei confronti dei lavoratori temporanei ai medesimi obblighi di sicurezza e di prevenzione e formazione professionale che è tenuta ad osservare nei confronti dei propri dipendenti.

2. L'impresa utilizzatrice ha l'obbligo di informare il lavoratore temporaneo qualora le mansioni cui è adibito richiedano una sorveglianza medica speciale, o implicino rischi specifici aggravati. Essa è responsabile nei confronti del lavoratore temporaneo per la violazione degli obblighi di sicurezza previsti dalla legge e dai contratti collettivi.

## ART. 7.

*(Diritti sindacali).*

1. Durante i periodi di utilizzazione il prestatore di lavoro temporaneo esercita i diritti di libertà e le attività sindacali presso l'impresa utilizzatrice.

2. L'azione di repressione della condotta antisindacale prevista dall'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, può essere esercitata anche nei confronti dell'impresa utilizzatrice.

3. Il lavoratore temporaneo ha diritto di fruire dei servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice addetti alla stessa unità produttiva, con esclusione dei servizi incompatibili con la natura temporanea del rapporto di lavoro.

## ART. 8.

*(Lavoratori in mobilità).*

1. L'erogazione dell'indennità di mobilità è sospesa per il periodo in cui i lavoratori in mobilità sono assunti con contratto per prestazioni di lavoro temporaneo.

2. L'impresa fornitrice che assume i lavoratori in mobilità non beneficia degli incentivi previsti per tali assunzioni.

## ART. 9.

*(Formazione professionale).*

1. Le imprese fornitrici possono organizzare attività di formazione professionale.

2. Le imprese fornitrici partecipano al finanziamento del Fondo per la formazione professionale di cui all'articolo 9, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993 n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, mediante contribuzione nella misura e secondo le modalità stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.



## ART. 10.

(Norme previdenziali).

1. Gli oneri contributivi, previdenziali e assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, sono inquadrare nel settore del terziario. Per la determinazione del premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali si fa riferimento all'impresa utilizzatrice.

## ART. 11.

(Sanzioni).

1. La legge 23 ottobre 1960, n. 1369, si applica alla fornitura di prestazioni di lavoro dipendente da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 1, con esclusione delle ipotesi di comando temporaneo tra imprese fondato su di un effettivo interesse dell'impresa distaccante.

2. Al titolare dell'impresa utilizzatrice che viola le disposizioni dell'articolo 2, commi 1 e 2, si applica la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire cinquemila per ogni ora di lavoro effettivamente prestato. La stessa sanzione si applica al titolare dell'impresa fornitrice nel caso di violazione delle disposizioni dell'articolo 2, comma 2, lettere *a)* e *d)*.

3. In caso di violazione dell'articolo 2, comma 3, e dell'articolo 3, si applica la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da lire trecentomila a lire due milioni.

4. L'impresa utilizzatrice che abbia stipulato un contratto di fornitura con uno dei soggetti autorizzati ai sensi dell'articolo 1, non può essere considerata come datore di lavoro, anche in caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 2, 3 e 4.

## ART. 12.

*(Disposizioni processuali).*

1. A tutte le controversie relative a rapporti di lavoro disciplinati dalla presente legge si applicano gli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile.

## ART. 13.

*(Disposizione finali e transitorie).*

1. Le disposizioni di cui alla presente legge, che si riferiscono all'impresa utilizzatrice, sono applicabili anche a soggetti non imprenditori.