

nire perché le responsabilità sono tali da produrre appunto un'iniziativa giudiziaria, ma vi sono anche le esigenze provenienti da un'iniziativa di contrasto delle forze dell'ordine e più in generale da una consapevolezza politica della gravità di un reato di questa natura, per troppo tempo sottovalutato.

Il Governo aveva presentato un provvedimento a firma dei ministri della giustizia e delle finanze. Alcuni gruppi parlamentari hanno presentato proprie proposte di legge di cui si è tenuto conto. Ritengo che in sede di Commissione giustizia e nelle altre Commissioni della Camera che hanno contribuito ad esaminare il provvedimento, si sia svolto un lavoro positivo di confronto partendo da opinioni diverse.

All'onorevole Miraglia Del Giudice è stato affidato — come del resto testimoniano la relazione e il testo del provvedimento — il compito di riassumere posizioni inizialmente diverse, però convergenti su un testo; è del tutto evidente che ognuno può sollevare dinanzi ad un testo unificato problemi, osservazioni, punti di vista, ma bisogna saper guardare alla sostanza del problema e del provvedimento sul quale oggi si registrano convergenze molto larghe; convergenze alle quali il Governo guarda con favore. Non vi è alcuna ricerca di primazia, ma c'è la ricerca di una soluzione politica in grado di dare al paese e alle forze dell'ordine un provvedimento in tempi rapidi.

In particolare, esso ha ricevuto nuovo impulso dopo le note vicende avvenute in Puglia. A tale riguardo voglio ricordare che oggi possiamo guardare con soddisfazione alla reazione successiva a quegli avvenimenti. Oggi in Puglia le condizioni sono molto diverse. Di conseguenza c'è una esigenza forte di concludere rapidamente l'iter di questo provvedimento.

Indubbiamente, c'è un aggravamento molto pesante delle pene per un reato che è cresciuto d'importanza, di peso e anche di pericolosità, dal punto di vista economico e sociale.

Invito ad evitare di assumere sullo Stato responsabilità di reato che sono in

realtà d'una iniziativa criminale. Mi pare che non sia giusto attribuire al prezzo delle sigarette, alle accise o in genere alla tassazione sui tabacchi lavorati le ragioni dell'esistenza del contrabbando, perché sono due cose completamente diverse. Peraltro mantenere alto il prezzo delle sigarette è — non ultimo — anche un modo per scoraggiare un consumo eccessivo.

Ma, al di là di queste considerazioni, voglio dire che è del tutto evidente che con questo provvedimento tali reati potrebbero essere perseguiti in modo molto più incisivo che in passato. Indubbiamente c'è un elemento di grande novità che riguarda la fattispecie dell'associazione per il reato di contrabbando. Mi pare che complessivamente il provvedimento di legge calibri correttamente l'obiettivo che vuole perseguire attraverso l'adozione di fattispecie che sono conseguenti e coerenti con questo obiettivo.

Vi è una novità importante per quanto riguarda l'uso dei beni sequestrati (sia i tabacchi lavorati sia i mezzi). Le forze dell'ordine vengono dotate dei mezzi necessari, ma sia gli uni che gli altri verranno distrutti al termine del provvedimento che ne determinerà la definitiva confisca.

Infine, voglio ricordare che, dopo un periodo di sperimentazione del protocollo volontario con i grandi produttori di tabacchi lavorati ad opera del Ministero delle finanze, oggi sentiamo più che mai l'esigenza di adottare quella parte del provvedimento che ci potrebbe consentire di giungere all'identificazione dei produttori e, perfino, del turno lavorativo, dell'ora, del luogo e dell'azienda che ha prodotto quei tabacchi, in modo tale da fare un'azione di contrasto che gli attuali provvedimenti non consentono di portare fino in fondo.

Partiamo, quindi, da una valutazione della gravità della situazione e dalla consapevolezza che le attuali leggi non sono sufficienti; vi è l'esigenza di affiancare ad un'azione politica pienamente consapevole della gravità di questo reato il sostegno delle forze dell'ordine in un momento in cui i risultati raggiunti, sia sul campo sia

attraverso l'azione giudiziaria che ha individuato le responsabilità delle multinazionali, richiedono come segnale l'approvazione definitiva di questo provvedimento.

PRESIDENTE. Il seguito del dibattito è rinviato ad altra seduta.

Discussione della proposta di legge: Dameri ed altri; Tremaglia ed altri: Istituzione dei Consigli degli italiani all'estero (approvata, in un testo unificato, dalla Camera dei deputati e modificata dalla III Commissione permanente del Senato) (2997-3227-B) (ore 0,40).

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca la discussione della proposta di legge, già approvata, in un testo unificato, dal Senato e modificata dalla III Commissione permanente del Senato, d'iniziativa dei deputati Dameri ed altri; Tremaglia ed altri: Istituzione dei Consigli degli italiani all'estero.

(Contingentamento tempi discussione generale - A.C. 2997-3227-B)

PRESIDENTE. Comunico che il tempo riservato alla discussione generale è così ripartito:

relatore: 20 minuti;

Governo: 20 minuti;

richiami al regolamento: 10 minuti;

interventi a titolo personale: 1 ora (15 minuti per ciascun deputato).

Il tempo a disposizione dei gruppi, pari a 4 ore e 15 minuti, è ripartito nel modo seguente:

Democratici di sinistra-l'Ulivo: 35 minuti;

Forza Italia: 34 minuti;

Alleanza nazionale: 33 minuti;

Popolari e democratici-l'Ulivo: 32 minuti;

Lega nord Padania: 31 minuti;

UDEUR: 30 minuti;

Comunista: 30 minuti;

i Democratici-l'Ulivo: 30 minuti.

Il tempo a disposizione del gruppo misto, pari a 40 minuti, è ripartito tra le componenti politiche costituite al suo interno nel modo seguente:

Rifondazione comunista-progressisti: 8 minuti; Verdi: 7 minuti; CCD: 7 minuti; Socialisti democratici italiani: 4 minuti; Rinnovamento italiano: 3 minuti; CDU: 3 minuti; Minoranze linguistiche: 3 minuti; Federalisti liberaldemocratici repubblicani: 2 minuti; Patto Segni-riformatori liberaldemocratici: 2 minuti.

(Discussione sulle linee generali - A.C. 2997-3227-B)

PRESIDENTE. Dichiaro aperta la discussione sulle linee generali delle modifiche introdotte dal Senato.

Ha facoltà di parlare il relatore, onorevole Bartolich, che voleva parlare una decina di ore fa...

ADRIA BARTOLICH, *Relatore*. Presidente, rinvio alla relazione già svolta in Commissione. So di renderla felice e lo faccio per lei, Presidente!

PRESIDENTE. Credo di non essere il solo, comunque sono contento della preferenza!

Ha facoltà di parlare il rappresentante del Governo.

ORNELLA PILONI, *Sottosegretario di Stato per il lavoro e la previdenza sociale*. Mi riservo di intervenire in sede di replica.

PRESIDENTE. La ringrazio, senatrice Piloni.

Constato l'assenza dell'onorevole Pezzoni, primo iscritto a parlare: si intende che vi abbia rinunciato.

È iscritto a parlare l'onorevole Frau, che oggi è uno e trino! Ne ha facoltà.

AVENTINO FRAU. Anch'io rinuncio al mio intervento di mezz'ora, anche se non ho i mezzi per renderla felice, come la collega Bartolich, Presidente.

PRESIDENTE. Questo è certo, onorevole Frau.

AVENTINO FRAU. Vorrei solo dire che si tratta di un provvedimento di carattere prevalentemente tecnico, sul quale esprimo un orientamento favorevole.

PRESIDENTE. Non vi sono altri iscritti a parlare e pertanto dichiaro chiusa la discussione sulle linee generali sulle modifiche introdotte dal Senato.

Prendo atto che il relatore e il rappresentante del Governo rinunciano alla replica.

Il seguito del dibattito è rinviato ad altra seduta.

Discussione della proposta di legge: S. 2049 – D'iniziativa dei senatori Smuraglia ed altri: Norme di tutela dei lavoratori « atipici » (approvata dal Senato) (5651) e delle abbinate proposte di legge: Mussi ed altri; Lombardi ed altri; Michielon ed altri (3423-3972-4865) (ore 0,43).

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca la discussione della proposta di legge, già approvata dal Senato, d'iniziativa dei senatori Smuraglia ed altri: Norme di tutela dei lavoratori « atipici »; e delle abbinate proposte di legge d'iniziativa dei deputati Mussi ed altri; Lombardi ed altri; Michielon ed altri.

(Contingentamento tempi discussione generale – A.C. 5651)

PRESIDENTE. Comunico che il tempo riservato alla discussione generale è così ripartito:

relatore: 20 minuti;

Governo: 20 minuti;

richiami al regolamento: 10 minuti;

interventi a titolo personale: 1 ora e 25 minuti (16 minuti per ciascun deputato).

Il tempo a disposizione dei gruppi, pari a 5 ore e 50 minuti, è ripartito nel modo seguente:

Democratici di sinistra-l'Ulivo: 34 minuti;

Forza Italia: 1 ora e 15 minuti;

Alleanza nazionale: 1 ora e 8 minuti;

Popolari e democratici-l'Ulivo: 32 minuti;

Lega nord Padania: 50 minuti;

UDEUR: 31 minuti;

Comunista: 31 minuti;

i Democratici-l'Ulivo: 31 minuti.

Il tempo a disposizione del gruppo misto, pari a 1 ora, è ripartito tra le componenti politiche costituite al suo interno nel modo seguente:

Rifondazione comunista-progressisti: 12 minuti; Verdi: 11 minuti; CCD: 11 minuti; Socialisti democratici italiani: 6 minuti; Rinnovamento italiano: 5 minuti; CDU: 5 minuti; Minoranze linguistiche: 3 minuti; Federalisti liberaldemocratici repubblicani: 3 minuti; Patto Segni-riformatori liberaldemocratici: 3 minuti.

**(Discussione sulle linee generali
- A.C. 5651)**

PRESIDENTE. Dichiaro aperta la discussione sulle linee generali.

Avverto che la XI Commissione (Lavoro) s'intende autorizzata a riferire oralmente.

Il relatore, onorevole Duilio, ha facoltà di svolgere la sua relazione.

LINO DUILIO, *Relatore*. Signor Presidente, il provvedimento in esame è di grande importanza; ci è stato trasmesso dal Senato, dove è stato discusso per circa due anni. Appreziate le circostanze, chiedo l'autorizzazione alla pubblicazione in calce al resoconto stenografico della seduta odierna della mia relazione scritta.

PRESIDENTE. La Presidenza lo consente.

Ha facoltà di parlare il rappresentante del Governo.

ORNELLA PILONI, *Sottosegretario di Stato per il lavoro e la previdenza sociale*. Signor Presidente, mi riservo di intervenire in sede di replica.

PRESIDENTE. Il primo iscritto a parlare è l'onorevole Michielon. Ne ha facoltà.

MAURO MICHIELON. Signor Presidente, innanzitutto desidero scusarmi con i funzionari della Camera perché ritengo che non sia esattamente il massimo della produttività fare lavorare ancora all'1 meno 10 di notte persone che sono qui da stamani; tra l'altro, non si comprende la ragione di questo « accanimento terapeutico » nei confronti di un provvedimento che, probabilmente, non vedrà mai la luce in questa legislatura.

Detto questo, sono costretto ad intervenire e a non consegnare un intervento scritto anche perché ci hanno fatto venire oggi pomeriggio; sembrava « una passeggiata » avere incardinato all'ordine del giorno la discussione sulle linee generali

di nove provvedimenti. Va bene che siamo vicini al Natale e tutti dovremmo essere più buoni, ma tutto ha un limite.

Parliamo dei lavori atipici. Il provvedimento in esame, di cui stiamo discutendo all'1 meno 10 di notte, riguarda un milione di persone, la dignità delle quali è rappresentata dall'esame di tale provvedimento a quest'ora, in un'aula deserta, che già la dice lunga della considerazione che il Governo e la maggioranza hanno di tali persone.

Il provvedimento in esame è estremamente singolare. È stato trasmesso dal Senato, dove veniva denominato « legge Smuraglia »; per questo ramo del Parlamento, il lavoratore atipico era un lavoratore subordinato atipico perché, di fatto, la regolamentazione richiamava in maniera costante la disciplina del lavoro subordinato. Devo dare atto al relatore, dopo un lungo travaglio, di aver optato per una rivisitazione del provvedimento al fine di dare una dignità diversa al lavoratore atipico rispetto a quello subordinato. Tuttavia, probabilmente per non scontentare il Senato, il provvedimento in esame risulta composto di quattordici articoli che possono essere definiti « contenitori », perché non dicono nulla.

Solitamente, in qualsiasi legge, con l'articolo 1 si definisce cosa si intenda regolamentare; in questo caso, l'articolo 1 avrebbe dovuto definire il lavoro atipico. Ciò non è stato fatto e si è passati subito all'ambito di applicazione. Si tratta di un fatto estremamente singolare e, soprattutto, la singolarità deriva dalla previsione contenuta al comma 3, che stabilisce che « l'eventuale ulteriore specificazione delle modalità di espletamento delle prestazioni di cui al comma 1 » - cioè il lavoro atipico - « è demandata ai contratti o accordi collettivi nazionali (...) ». Praticamente, predisponiamo una legge che rimanda la specificazione del concetto di lavoro atipico « ai contratti o accordi collettivi nazionali ».

Credo che la ragione fondamentale per la quale viene approvata una legge sia rappresentata dagli indirizzi: in questo articolato gli indirizzi non esistono e per

capire cosa s'intenda per lavoro atipico è necessario leggere tredici articoli e farsi un'idea che, comunque, potrà essere smentita in maniera sistematica dai contratti o dagli accordi collettivi nazionali. Sottolineo le parole «contratti o accordi collettivi nazionali» perché queste sono praticamente una costante di tutti gli articoli; infatti, in ogni articolo del testo di legge in esame alla fine vi è sempre quella famosa «parolina»: per gli eventuali chiarimenti, ci rifacciamo ai contratti o agli accordi collettivi nazionali. Una previsione di questo genere non è ammissibile, perché vi deve essere una «griglia» chiara che spieghi da dove muova la legge e questo non è previsto, poiché la normativa in esame demanda ad altri provvedimenti. Demandare ad altri provvedimenti vuol dire che ciò che vale oggi non varrà più domani perché i contratti e gli accordi collettivi nazionali possono essere stravolti di anno in anno; possono valere per un settore, una categoria, non per un altro settore e per un'altra categoria! Ritengo che quel milione di persone abbia giustamente diritto ad avere una «griglia» uguale per tutti: cosa che questa legge non garantisce!

Questa mattina mi ha telefonato un dipendente del servizio Assemblea che mi ha fatto presente che vi era un emendamento incompleto che conteneva dei puntini finali. Ho spiegato a quel dipendente che non vi era alcun errore o svista e che se noi andiamo ad approvare questa proposta di legge, sulla quale avete voluto svolgere oggi la discussione sulle linee generali, senza prima approvare la finanziaria, questa sarà una legge monca! Perché? Perché in quei puntini finali, contenuti in quell'emendamento, facevo riferimento a quanto riguardava la previdenza per il famoso «popolo dell'ex 10 per cento, ed ormai del 13 per cento». Infatti, nella finanziaria del 2001, che dobbiamo ancora approvare in via definitiva, è stata introdotta per i lavoratori la prosecuzione volontaria, la quale riguarda anche i lavoratori atipici. Pertanto, noi stiamo svolgendo una discussione sulle linee generali su un provvedimento

quando vi è un articolo fondamentale che riguarda la previdenza di questo settore che è materia contenuta nella finanziaria, la quale deve essere ancora approvata in via definitiva!

Capisco le ragioni per le quali il sottosegretario non è nelle condizioni di essere qui presente in aula, dopo aver partecipato fino alle 22,30 ai lavori del Senato per l'esame della finanziaria. Tuttavia, spetterà al ministro, che non vediamo mai, intervenire su questa materia: ribadisco che non vediamo mai il ministro Salvi qui in aula, mentre lo vediamo numerose volte in televisione e leggiamo spessissimo le sue dichiarazioni su *Il Sole 24 Ore*! Forse sarebbe bene se venisse qui in aula a spiegarci perché ci abbia costretto a svolgere la discussione generale su questo provvedimento a quest'ora, quando vi è un articolo fondamentale della finanziaria che riguarda la previdenza dei lavoratori atipici!

In ogni caso, sono convinto che il sottosegretario ci darà una spiegazione esaustiva e plausibile.

AVENTINO FRAU. Se sopravvive!

MAURO MICHIELON. All'articolo 2 si parla di diritti di informazione e formazione. Benissimo, vi è però un particolare che vorrei sottolineare: probabilmente, nella fretta di scrivere questo articolo si dà il diritto al prestatore di lavoro, con il comma 1, «di ricevere le informazioni relative alla tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro (...)». Tuttavia, se questo soggetto lavora a casa sua, se possiede una propria azienda, il committente cosa deve dirgli? Uno può dare per scontato una previsione di questo genere ma, nel modo in cui è scritto questo testo letteralmente, qualsiasi lavoratore atipico che prende una committenza può andare dal datore di lavoro e porgli il seguente quesito: «adesso mi fornisci tutte le normative sulla tutela della salute e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro anche se svolgo il lavoro fuori da casa mia». Anche in questo caso si dice: «in base alle modalità previste dalla

contrattazione o dagli accordi collettivi nazionali ». Ma se io ho bisogno di questa informazione, ho il diritto di averla: vi è una legge chiara sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e si fa riferimento ad essa e non ai contratti o agli accordi collettivi nazionali !

Anche il comma 3 dell'articolo 2 contiene un'altra perla, poiché prevede (a questo punto, il committente agisce sempre in base agli accordi collettivi e, a volte sì e a volte no, in base al settore e alla categoria), che sulla base di questi contratti o accordi collettivi si « possono prevedere un contributo a carico dei committenti in percentuale al corrispettivo corrisposto ai lavoratori di cui all'articolo 1, comma 1, per il finanziamento di interventi a favore dei predetti lavoratori tesi, in particolare, a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione (...) ». Forse a lei sfugge che qui parliamo di lavoratori atipici.

Vorrei capire perché il committente dovrebbe farsi carico di finanziare percorsi di qualificazione e riqualificazione per persone che sono lavoratori atipici e che vengono assunti per la loro professionalità. Anche questa è una cosa che il sottosegretario ci spiegherà. Inoltre, è scritto che tali interventi possano « prevedere specifiche misure di carattere previdenziale ovvero di sostegno al reddito ». Ma allora, il contributo serve per « promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione », per « prevedere specifiche misure di carattere previdenziale » o per il « sostegno al reddito »? A questo punto, vorrei capire quale dovrebbe essere l'entità del contributo del committente, perché se egli deve soddisfare queste condizioni il contributo inciderà in maniera estremamente pesante.

Si parla poi di un fondo specifico da istituirsi, « su iniziativa delle parti stipulanti i contratti o accordi collettivi nazionali » (tanto per cambiare).

A questo punto, mi chiedo per quale motivo questo fondo non venga gestito dall'INPS dal momento che, per come è scritto l'articolo, non si sa chi lo gestisce.

Anche qui il sottosegretario ci darà — se lo riterrà opportuno — specifiche spiegazioni.

Il comma 4 è un'altra perla. Infatti, dopo aver disposto che il committente, se lo prevedono i contratti o gli accordi collettivi, deve versare una percentuale per favorire i « percorsi di qualificazione e riqualificazione » e per « specifiche misure di carattere previdenziale ovvero di sostegno al reddito », il comma 4 stabilisce che il Governo, con apposito regolamento da emanare « entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disciplina la concessione di specifiche agevolazioni fiscali » per le « documentate attività formative svolte dai committenti, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 ». Ma se voi avete appena scritto che questi soldi servono non solo per finanziare i percorsi di qualificazione e di riqualificazione, ma anche le misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito, come fate a scrivere al comma 4 che le agevolazioni fiscali valgono solamente per le attività formative? E il resto dei contributi che fine fa? Dividete in percentuale il contributo che il committente dà sulla base dell'accordo di lavoro?

Credo che anche in questo caso si dimostri il funzionamento farraginoso e indefinito di questa normativa che dice tutto e il contrario di tutto.

All'articolo 3 si parla del contenuto dei contratti. Anche in questo caso, alla lettera *b*) si parla della « entità del corrispettivo, che deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità dell'attività lavorativa concordata, nel rispetto dei minimi previsti dai contratti o accordi collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, ovvero, in mancanza, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo ». Anche qui è interessante sottolineare che si tratta di lavoro autonomo, perché poi, andando avanti, si farà riferimento al lavoro subordinato. Questo la dice lunga, per l'ennesima volta, sul fatto che fosse meglio definire in maniera chiara il lavoro atipico all'articolo 1.

Alla lettera *f*) si fa riferimento al « rinvio ai contratti o accordi collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, per la definizione di condizioni, modalità, forme e termini di legittima sospensione del rapporto in caso di maternità, malattia o infortunio. Anche questo viene definito negli accordi! Non c'è una legge! Ciò significa che, se io sono un lavoratore subordinato di un settore o di una categoria, ho un trattamento per la maternità e per l'infortunio, ma se appartengo ad un'altra categoria, ho un trattamento diverso. Credevo - credevo - che il diritto alla maternità fosse un'agevolazione per le donne che lavorano (in questo caso che svolgono lavoro atipico) uguale in tutte le categorie e in tutti i settori. Prendo atto invece che anche in questo caso vi sono accordi o contratti collettivi che disciplinano in maniera diversa il fatto che una donna sia una lavoratrice atipica di un settore o di un altro, di una categoria o di un'altra. Ciò vale per la maternità, la malattia e l'infortunio.

Credo che un Governo di centrosinistra che lascia maglie così larghe sia convinto che il potere del sindacato sia in ascesa: se propone un articolato del genere, può solo pensare che nei prossimi vent'anni il sindacato abbia un potere crescente; altrimenti, se non fosse così, ritengo che i lavoratori dovrebbero preoccuparsi di un Governo di centrosinistra che, praticamente, prevede che per la maternità, la malattia, l'infortunio si possano cambiare le regole del gioco di anno in anno, di contratto in contratto. Perché questo avete scritto!

L'articolo 4, relativo alla cessazione del rapporto, ha due commi. Il comma 1 recita: « I contratti o accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 1, comma 3, possono prevedere il diritto del prestatore di lavoro ad una indennità in caso di cessazione del rapporto ». Possono prevedere? Prevedono o non prevedono? Nel testo del comma, si prevede che « possono prevedere », quindi a volte sì a volte no. Il comma 2, sempre con riferimento ad accordi o contratti collettivi nazionali di cui all'articolo 1, comma 3, prevede che

essi possano definire la tipologia di comportamenti che possono determinare la cessazione anticipata del rapporto di lavoro. Ripeto: gli articoli sono scatole vuote da riempire e, caso mai, da svuotare in base alla situazione economica e sociale, o al potere contrattuale che ha il sindacato. Perché così è in questo articolato!

L'articolo 6 riguarda la ricongiunzione di periodi contributivi e la tutela in caso di malattia: « Il Governo è delegato ad emanare, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi volti ad assicurare, per coloro che svolgono le prestazioni lavorative di cui all'articolo 1 » - lavoratori atipici - « la ricongiunzione di tutti i periodi contributivi e un'adeguata copertura, nei casi di legittima sospensione del rapporto, per i trattamenti per malattia ». Parliamo di totalizzazione? Il Governo emanerà un provvedimento *ad hoc* per i lavoratori atipici entro sei mesi per la totalizzazione della ricongiunzione dei periodi contributivi? Anche in questo caso, il Governo riceve un'ampia delega da esercitare entro sei mesi.

Sempre l'articolo 6, al comma 2, prevede: « I decreti legislativi di cui al comma 1 sono emanati secondo i seguenti criteri e principi direttivi: *a*) attuare gradualmente, nell'ambito di un processo di omogeneizzazione dei diversi regimi previdenziali, la possibilità di ricongiunzione di posizioni assicurative frazionate o realizzate con enti differenti secondo le modalità previste dall'attuale disciplina per i soggetti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria; *b*) nel disciplinare l'estensione della tutela in caso di malattia utilizzare come parametro di riferimento quanto stabilito in materia per il lavoro dipendente ». Allora, una volta facciamo riferimento al lavoro autonomo, per la malattia facciamo riferimento al lavoro dipendente: anche a tale proposito, credo che il sottosegretario ci dovrà fornire qualche spiegazione.

Un'altra perla preoccupante è il comma 1 dell'articolo 9: « Qualora venga accertato dall'autorità giudiziaria che il

rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 1 configuri o sia venuto a configurare in realtà un rapporto di lavoro subordinato, esso si converte in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con tutti gli effetti conseguiti, ovvero a tempo determinato qualora il committente fornisca prova, ai sensi dell'articolo 3 della legge 18 aprile 1962, n. 230, che avrebbe potuto fare ricorso a tale tipologia contrattuale al momento della stipulazione del contratto di cui all'articolo 3... » Qui si prevede espressamente che per qualsiasi contenzioso di lavoro si va davanti all'autorità giudiziaria: allora, per sette volte fate sempre riferimento ad accordi e contratti collettivi, ma quando si pone il nodo principale del lavoro atipico, cioè capire se si tratti di un lavoro veramente atipico oppure di un rapporto di lavoro subordinato mascherato, fate riferimento all'autorità giudiziaria.

Credo che questo comporterà un contenzioso che potrà fare contento solamente il Presidente Biondi perché gli avvocati avranno da lavorare parecchio, perché addirittura avremmo contenziosi fra contratto e contratto, fra accordo collettivo e accordo collettivo e, soprattutto, si dice chiaramente che comunque si va di fronte all'autorità giudiziaria. Codificare questo in legge credo sia devastante perché non si è avuto il coraggio di definire in maniera chiara il lavoro atipico.

Signor sottosegretario, le faccio un esempio: io assumo una persona per sei mesi, poi dopo quindici giorni di interruzione del rapporto di lavoro, la assumo per altri sei mesi e questa persona mi può fare causa dicendo che si tratta di lavoro subordinato mascherato; posso assumere una persona per otto mesi, lasciarla a casa per sei mesi, assumerla per altri otto mesi e mi può fare causa. Vorrei capire che parametro usa l'autorità giudiziaria perché non può fare riferimento alla legge ma deve fare riferimento a contratti o ad accordi collettivi che possono variare di periodo in periodo. Ciò significa che, in questi termini, posso fare causa nel 2001 e vincerla, con le stesse modalità fare

causa per una stessa fattispecie nel 2004 e perderla. Questo è il dramma del contratto dell'accordo collettivo che può variare di volta in volta.

Il comma 2 è un « regalo », che vorrei capire: « Le organizzazioni non lucrative di utilità sociale che abbiano provveduto alla data di entrata in vigore della presente legge alla trasformazione dei rapporti di lavoro di cui al comma 1 sono esonerate dal pagamento dei contributi e dagli oneri accessori derivanti da accertamenti effettuati dall'INPS successivamente a tale trasformazione e conseguenti al mancato riconoscimento da parte di predetto istituto... ». Vorrei capire perché ciò vale solamente per le organizzazioni non lucrative di utilità sociale. Tra l'altro, o si scrive *non-profit* o si scrive volontariato, ma « organizzazioni non lucrative di utilità sociale » è un'espressione che non ho mai sentito in cinque anni di attività in Commissione lavoro. È vero che sono distratto, ma probabilmente si tratta di una nuova tipologia. Se si prevede un *bonus*, lo si deve estendere anche agli artigiani o alle piccole e medie imprese. Mi si deve spiegare perché e perché questo « condono » valga per alcuni soggetti e non per altri che si trovano nella stessa categoria e non credo che sia corretto. Invece, anche in questo caso, si dice che vale per le organizzazioni non lucrative di utilità sociale, non c'è scritto cooperative.

Credo di avere posto alcuni quesiti concreti, non faziosi e, soprattutto, di avere prospettato al sottosegretario il pericolo di approvare una normativa così come è stata scritta, perché non garantisce soprattutto i lavoratori, non garantisce i committenti, né una linearità delle norme. Non si può nemmeno pretendere che, con il tempo, vi sia una giurisprudenza perché, ripeto, cambiando i contratti e gli accordi collettivi ciò che valeva ieri, oggi non vale più, ciò che varrà domani, dopodomani non sarà più valido. Non avremo nemmeno un punto di riferimento e lo dico soprattutto rispetto all'articolo 9, a proposito della questione della conversione del lavoro atipico in

lavoro subordinato. Qualcuno dice che, in realtà, il lavoro atipico ne maschera uno subordinato.

L'autorità giudiziaria decide in proposito, ma non certo in base a questa legge, che non dice niente. La normativa non ci dice nulla: né il tempo, né il periodo, né se nel lavoro atipico il lavoratore possa essere richiamato per tre anni su cinque anni di lavoro. Non ci dice se vi debba essere un intervallo di tempo, né se il lavoro che svolge il lavoratore atipico debba essere un lavoro che non può essere svolto all'interno dell'azienda. Se dicesse almeno questo, si potrebbe assumere una persona per svolgere una mansione simile a quelle che già svolgono i lavoratori. Non ci dice neppure il numero di persone che possono essere assunte in un'azienda come lavoratori atipici.

Questo articolato in realtà è un contenitore che si può svuotare o riempire — è questa la cosa grave — in base alla forza delle parti sociali che stipulano i contratti e gli accordi collettivi. Credo che questo sia davvero l'aspetto più pericoloso, perché in tal modo non si tutela né il lavoratore né il committente che dovrebbe assumere i lavoratori atipici.

PRESIDENTE. Constato l'assenza dell'onorevole Cordonì, iscritta a parlare: s'intende che vi abbia rinunciato.

È iscritto a parlare l'onorevole Colucci. Ne ha facoltà.

GAETANO COLUCCI. Signor Presidente, onorevoli colleghi, non dico certamente nulla di nuovo — ma è così — se affermo che l'occupazione continua a rappresentare uno dei problemi centrali, anzi il problema centrale dello sviluppo economico e sociale del nostro paese ed in particolare del Mezzogiorno d'Italia.

Affrontando il tema da qualsiasi angolatura è piuttosto frequente ascoltare il lamento secondo cui la caratteristica principale del mercato del lavoro, freno formidabile al rilancio e allo sviluppo dell'economia, è soprattutto la rigidità della disciplina del rapporto di lavoro, che indubbiamente aumenta il rischio di di-

soccupazione ed alimenta la spinta verso il lavoro nero ed illegale.

I diritti dei lavoratori rischiano così, come è nei fatti, di essere regole astratte a cui è sempre più facile sottrarsi da parte di un certo tipo di capitale finanziario che vede aumentare la propria possibilità di impiego al di fuori di queste regole. D'altro canto, alla rigidità delle regole corrisponde una flessibilità nei fatti: aumenta il popolo delle partite IVA, aumentano le collaborazioni coordinate e continuative, sono circa sette milioni i soci di cooperative, di cui neppure un decimo partecipa realmente al capitale sociale e sono oltre cinque milioni, secondo l'Istat, coloro i quali intrattengono un rapporto di lavoro irregolare, creando una sorta di flessibilità di fatto, frutto della esistente eccessiva rigidità, assolutamente inaccettabile e decisamente da respingere.

In questo panorama di flessibilità di fatto un posto particolare, in una posizione di incerta legalità, è occupato dalle collaborazioni coordinate e continuative che impegnano, secondo taluni dati statistici, più di due milioni di lavoratori.

È opinione diffusa che la disordinata moltiplicazione dei rapporti di lavoro atipici ed il progressivo superamento nei fatti della distinzione tipologica tra rapporti di lavoro subordinato, autonomo, parasubordinato ed associato rendano necessario un intervento legislativo capace, da un lato, di portare chiarezza e, dall'altro, di assicurare un'efficace tutela ai lavoratori coinvolti.

È un dato di fatto che la legislazione del lavoro è in gran parte decisamente datata: l'attuale disciplina dei rapporti di lavoro, vecchia di circa trent'anni, ha sullo sfondo un'Italia certamente diversa da quella che viviamo. Quella disciplina è stata pensata e realizzata esclusivamente, o quasi, per tutelare le aspettative del lavoratore subordinato dell'industria, all'epoca soggetto unico ed omogeneo.

La rigidità del sistema corrispondeva alla rigidità di quella realtà, che non è certamente questa. Nel frattempo l'economia ha conosciuto più di una rivoluzione e la produzione nel corso degli anni ha

imparato ad affrontare e cavalcare trasformazioni epocali. Oggi occorre tener conto che ogni periodo ha bisogno di una sua disciplina che risolva i problemi propri del tempo e serva da volano per lo sviluppo, il che certamente non vuol dire tornare indietro nel tempo e distruggere cento anni di battaglie sindacali e di conquiste dei lavoratori, ma solo capacità di adeguarsi a situazioni diverse e per di più sempre reversibili.

Al di là delle scelte ideologiche, il ruolo della politica è quello di governare i processi in atto nella società. Non vi è dubbio alcuno che oggi il processo di globalizzazione condizioni in modo ineludibile la nostra società e la sua economia: sono cambiati i mercati, è cambiata la produzione, è cambiato il lavoro e interi settori, quando non interi paesi, si sono trovati improvvisamente ai margini del sistema economico nazionale o mondiale solo perché non si sono resi conto abbastanza in fretta di quanto stava accadendo sotto gli occhi di tutti, che, cioè, termini come globalizzazione o flessibilità non sono solo nuovi temi per convegni o tavole rotonde, bensì il nuovo modo di vivere della comunità internazionale. E l'economia globale, che tutti hanno contribuito a creare, richiede soprattutto flessibilità da tutti i suoi fattori, non esclusa la risorsa uomo.

La nostra legislazione sul lavoro è decisamente impreparata a questo concetto di flessibilità che non può e non deve essere interpretato come sinonimo di precarietà dei rapporti e disconoscimento dei diritti fondamentali dei lavoratori, ma come una nuova e diversa dinamica a tutela di questo nuovo tipo di rapporti di lavoro. Di fronte a questo processo, di fatto già da tempo avviato, non si può restare in attesa: il legislatore deve legiferare per disciplinare le nuove professionalità ed i nuovi tipi di rapporto ma va subito precisato che il rapporto di lavoro atipico non può e non deve essere inteso come forma occupazionale e destrutturante del tradizionale rapporto di lavoro subordinato e dipendente o a rischio di

scali e contributive, deve invece cercare di realizzare la componente innovativa che tali nuovi rapporti costituiscono nel quadro dei rivoluzionari cambiamenti in corso nel mondo della produzione, dei servizi e delle imprese.

Il lavoro coordinato e continuativo mostra certamente un carattere complementare non sostitutivo rispetto al lavoro dipendente autonomo. È una distinzione da tenere ben presente al fine di evitare abusi e contenziosi ma anche affinché non vada dispersa la forte spinta nel generare nuova occupazione aggiuntiva, diversa per contenuti e modalità dalla tradizionale occupazione. Ciò si verificherebbe nell'ipotesi di un eccessivo appiattimento della disciplina di questo nuovo tipo di rapporto su quello del tradizionale rapporto di lavoro subordinato. Questo nuovo rapporto viceversa reclama una maggiore diversa autonomia contrattuale e, anche se assolutamente inopportuno in questo momento, desidero svolgere un brevissimo *excursus* storico sull'autonomia in materia di lavoro.

L'autonomia più o meno ampia nel rapporto contrattuale riconosciuto ai singoli nel contesto di un sistema giuridico ha avuto un'incidenza notevole in taluni periodi storici, mentre in altri è stata quasi assente nella contrattazione individuale, specialmente in quella dei rapporti di lavoro. Ricordo che il principio dell'autonomia in materia di contratti, che era ben presente nel codice del 1865 ove nessun contratto poteva considerarsi valido, se non a tempo determinato, tranne quelli riguardanti il ristrettissimo numero degli impiegati civili dello Stato, si è poi passati al contratto a tempo indeterminato normativa disciplinato, pur se rescindibile nel nostro sistema giuridico ancor prima del codice del 1942 dietro la forte pressione della carta del lavoro del 1927 e quindi al periodo postbellico in cui la necessità della ricostruzione richiedeva nel paese un'ancora più rigida regolamentazione del rapporto di lavoro. È un indirizzo tuttora vigente, salvo qualche timido diverso tentativo che non ha sortito alcun effetto. Storicamente, l'autonomia

contrattuale in genere (ed in particolare nella materia dei rapporti di lavoro) è stata più o meno compressa, sia per tutelare il contraente più debole sia per subordinarla all'interesse collettivo nazionale di cui lo Stato è tutore.

Ho voluto fare tale precisazione perché oggi dobbiamo decidere se vogliamo effettivamente normare la nuova tipologia di rapporti in modo moderno senza appiattirla sull'esistente disciplina dei rapporti subordinati, stabilendo il grado di autonomia contrattuale da attribuire alle parti contraenti. In tale maniera dovremmo creare un nuovo tipo di rapporto con una precisa differenziazione dai rapporti, oggi tipicamente normati, di lavoro subordinato o di lavoro autonomo.

Siamo convinti, da parte nostra, di trovarci di fronte ad un *tertium genus*; caro relatore, mi sia consentito di dire che anche questa è la scoperta dell'uovo di Colombo: il primo intervento legislativo risale addirittura alla legge 14 luglio 1959 quando, in un contesto legislativo che non si riferiva certamente ai rapporti di lavori coordinati e continuativi, si è cominciato a parlare di lavoro subordinato. Successivamente, con la legge 11 agosto 1973, novellando l'articolo 409 del codice di procedura civile, si è introdotta la tutela processuale per i rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata. Dal 1973, dunque, vi è una disciplina giuridica dei rapporti di lavoro continuativi e coordinati, senza che si sia a livello sostanziale precisato che cosa intendere per rapporti di lavoro di tal genere.

Nel 1995 è stata attribuita copertura previdenziale a tale tipo di rapporti e nel 1996 il legislatore si è accorto dell'esistenza di tale categoria, nel disciplinarla dal punto di vista fiscale con l'articolo 49, che di recente è stato modificato con il collegato fiscale (ovvero, la legge n. 342 del 2000). Pertanto, non scopro assolutamente nulla se dico che tale tipologia di rapporti di lavoro non esiste da oggi, ma da sempre: esiste almeno dal 1959 e, per di più, il legislatore ha inteso disciplinarla processualmente nel 1973.

Tale tipo di rapporto di lavoro non può essere più ignorato; i rapporti di lavoro cosiddetto atipico trovano la loro ragion d'essere nell'autonomia insita nella diversificazione tipologica degli schemi lavorativi che si evolvono di pari passo con le nuove esigenze imprenditoriali di flessibilità e di elasticità nell'utilizzo della manodopera. Indubbiamente, non si può lasciare al solo mercato la regolamentazione di tali tipi di rapporti né si possono ingessare dal momento che, imponendo rigidi vincoli giuridici, si sortirebbe il solo effetto di soffocarli, favorendo ancor di più il lavoro nero.

La difficoltà del compito del legislatore è, dunque, evidente: conciliare le legittime aspirazioni dei lavoratori atipici con una tutela dei loro diritti che sia la più ampia possibile ed evitare, nel frattempo, di dettare norme dirigistiche, introduttive di vincoli che snaturerebbero la stessa ragion d'essere di quella categoria. Chi svolge un'attività cosiddetta atipica deve legittimamente aspirare ad una disciplina che tuteli i suoi diritti fondamentali, esaltando nel contempo il momento della contrattazione individuale e dell'integrazione tra lavoratore e committente per il quale il primo presta i suoi servizi. Bisogna cioè disegnare legislativamente, ma non rigidamente, questo *tertium genus* tra le due classificazioni tradizionali del lavoro autonomo e di quello subordinato, senza fornire però lo spunto per introdurre nella vita delle imprese vincoli ingiustificati. Bisogna cioè che il legislatore licenzi una legge che normi i diritti e i doveri fondamentali, lasciando alle parti un'ampia autonomia contrattuale, senza alcun rinvio, almeno in questa prima fase di applicazione, alla contrattazione collettiva di categoria, per il semplice motivo che non si vede come possa una legge istitutiva di un nuovo tipo di rapporto di lavoro rinviare una parte della disciplina ad organizzazioni sindacali che non possono certamente esistere ancor prima che vi siano i soggetti che andranno a stipulare i contratti dalla legge disciplinati.

Ricordo a me stesso — ma lo ricorderanno anche i colleghi — che dopo una

prima lettura del provvedimento approvato dal Senato, quando fu trattato dalla nostra Commissione in sede referente, mi venne spontaneo dire che si trattava di un provvedimento da rottamare dal punto di vista politico e criticabilissimo dal punto di vista tecnico. La mia osservazione, logicamente, in un primo momento non ricevette l'apprezzamento dei colleghi di maggioranza della Commissione, eppure un poco alla volta il testo pervenuto dal Senato è stato effettivamente rottamato. Esso consisteva, infatti, di diciassette articoli, dei quali il primo è stato riscritto, il secondo è stato riscritto, il terzo è stato emendato, il quarto è stato riscritto, il quinto soppresso, il sesto emendato, il settimo emendato, l'ottavo soppresso, il nono emendato, il decimo emendato, il dodicesimo emendato, il quattordicesimo riscritto, il quindicesimo riscritto, il diciassettesimo soppresso. Sostanzialmente, cioè, del provvedimento pervenuto dal Senato non resta più niente o quasi e per la verità una parte del merito — o del demerito, a seconda dell'angolazione da cui si guarda questa attività — è dovuto anche alla forte opposizione ed attività emendativa posta in essere dai gruppi di minoranza in Commissione. Larga parte degli emendamenti dell'opposizione, infatti, è stata sostanzialmente accolta, anche se gli stessi sono riformulati dal relatore o dal Governo e fatti passare come loro emendamenti, compresi quelli soppressivi.

LINO DUILIO, *Relatore*. Voterete a favore!

GAETANO COLUCCI. Quando, però, l'opposizione ha presentato emendamenti soppressivi, ha proposto anche emendamenti sostitutivi degli articoli soppressi. Il Governo, invece, ha sostituito ad una normazione, sia pure non condivisibile, prevista dal progetto di legge Smuraglia, che comunque rappresentava un atto del Parlamento, il rinvio ad una disciplina derivante dalla contrattazione collettiva. Ricordo allora a me stesso che di questi articoli — ne sono rimasti ben pochi —

l'articolo 1 al comma 3 rinvia alla contrattazione collettiva e lo stesso fa l'articolo 2, ai commi 1 e 3, mentre al comma 4 rinvia al Governo; l'articolo 3 rinvia alla contrattazione collettiva; l'articolo 4 rinvia alla contrattazione collettiva in due commi; l'articolo 5 è stato soppresso e l'articolo 6 rinvia alla contrattazione collettiva.

Noi ci troviamo in una fase di rivisitazione totale della nostra normativa e il nostro Stato deve obbligatoriamente cedere una quota della propria sovranità in favore dell'Europa, visto che spetta ad essa stabilire quanto latte devono produrre le nostre mucche, quanto olio deve essere prodotto dai nostri oviattori e quanti pomodori devono essere prodotti dagli agricoltori della Campania e della Puglia; fra non molto una quota di sovranità sarà ceduta alle regioni, per lo svolgimento delle attività legate alle loro attribuzioni, che non sono più solamente proprie di un forte decentramento legislativo, ma addirittura federale. Ebbene, la quota residuale di competenza legislativa riservata allo Stato noi la cediamo ai sindacati per disciplinare questi rapporti di lavoro: questo è ciò che non ritengo condivisibile!

Mi rendo perfettamente conto che per « rottamare » il provvedimento individuato con il nome del suo presentatore, vale a dire il senatore Smuraglia — va al senatore Smuraglia tutta la nostra stima e la nostra considerazione relativamente alla sua attività professionale, certamente non a quella politica —, deve essere dato qualcosa ai sindacati. Ciò perché i 2 milioni circa di collaboratori coordinati e continuativi sono appetiti da tutti i sindacati.

Così, si dice che questo provvedimento non è blindato: è possibile « rottamarlo », ma ci dobbiamo spogliare della potestà legislativa in questo settore per delegarla ai sindacati. Ritengo che questo tipo di rapporti, nati come rapporti atipici, che noi vogliamo tipicizzare nell'ambito della normazione generale, non possano esserlo nei minimi particolari proprio perché vi è una grande differenziazione di contenuti e

di prestazioni. Questa differenza di contenuti e di prestazioni non può essere oggetto di una contrattazione collettiva, ma di una contrattazione individuale. Questo è il motivo per cui ho affermato che dobbiamo decidere quale tipo di autonomia contrattuale intendiamo attribuire alle parti di questo nuovo tipo di rapporto. Con questo provvedimento, ad esse noi non riconosciamo assolutamente niente, perché una minima parte viene attribuita alla competenza dello Stato e la maggior parte viene attribuita a sindacati che, lo ripeto, oggi sono assolutamente inesistenti, ma che vengono richiamati per volontà del legislatore grazie alla delega che concediamo con questo provvedimento.

Non è pertanto certamente condivisibile la filosofia che è alla base di questo provvedimento. Nel corso dell'esame in Commissione abbiamo cercato di dare il nostro contributo — che è stato in parte accolto e di ciò vi ringraziamo —, ma ora dobbiamo cercare di migliorare il testo con le nostre proposte emendative, nel corso dell'esame del provvedimento in quest'aula: speriamo così di poter modificare ulteriormente questo provvedimento, perché, pur non volendo anticipare alcuna decisione finale sul provvedimento medesimo, nell'ipotesi in cui non verranno accolti i nostri suggerimenti, non potremo accordare il nostro consenso a questa proposta di legge (*Applausi del deputato Michielon*).

PRESIDENTE. È iscritto a parlare l'onorevole Piva. Ne ha facoltà.

ANTONIO PIVA. Signor sottosegretario, colleghi, da diversi anni si è andato sviluppando in maniera crescente il fenomeno delle collaborazioni coordinate. Numerosi ed autorevoli studi hanno analizzato il fenomeno che trova corrispondenza in altri paesi europei dal punto di vista sociale ed economico, dimostrando come in esso si coniughino esigenze di flessibilità dei committenti (non solo imprese ma si pensi anche al largo uso delle collaborazioni da parte della pubblica

amministrazione) e spinte all'autoimprenditorialità dei collaboratori, in particolare dei più giovani.

La diffusione delle forme di collaborazione coordinata e quantitativa nasce quindi e si sviluppa nel mercato e risponde indubbiamente ad esigenze delle imprese ma anche dei lavoratori valorizzando le loro capacità di autorealizzazione.

L'espansione di questa forma di lavoro è avvenuta in un quadro di riferimento normativo inadeguato dal momento che il nostro ordinamento giuslavoristico è ancora imperniato sulla tradizionale dicotomia tra la subordinazione (con tutto l'apparato di tutele che questo comporta) e il rapporto di lavoro autonomo (che di quelle tutele è sostanzialmente privo).

Il legislatore ha individuato già nel 1973 la categoria del lavoro coordinato e continuativo solo ai fini processuali; successivamente lo stesso legislatore è intervenuto dettando per questa categoria una disciplina relativa ai profili fiscali e previdenziali, costituendo una gestione speciale nell'ambito dell'INPS.

In ragione del quadro normativo non esaustivo, gran parte delle problematiche inerenti l'esecuzione di tali contratti è affidata, nella realtà, all'interpretazione dei giudici. Ciò causa un diffuso contenzioso giudiziario specie in ordine alla qualificazione (autonomia o subordinazione) del rapporto di lavoro.

Negli anni più recenti, tuttavia, parallelamente all'aumento della rilevanza sociale ed economica del fenomeno è cresciuto l'interesse delle forze politiche e delle parti sociali. Le organizzazioni più rappresentative sia del mondo sindacale che di quello imprenditoriale hanno promosso studi sul fenomeno cosiddetto del lavoro atipico.

Da tutte queste analisi un aspetto emerge con forza: l'estrema complessità del mercato del lavoro che appare oggi fortemente segmentato. Nello stesso macrogruppo (ad esempio, i lavoratori del cosiddetto 13 per cento) troviamo soggetti tutt'altro che assimilabili: dal professionista che opera con partita IVA e spesso

dispone di collaboratori a sua volta, sino al giovane laureato al primo impiego in un istituto di ricerche o di consulenza, passato magari per un periodo di *stage* non retribuito.

Stessa complessità, allargando il discorso si ha negli altri gruppi: quando si parla di lavoratori dipendenti, si rischia di confondere l'anziano capo operaio che lavora alla FIAT da trent'anni con il giovane dipendente di Mc Donald con contratto a termine. Il *part-time* può essere adottato dalla dipendente pubblica, che ha bisogno di sei ore settimanali di riduzione d'orario per conciliare i tempi della scuola dei figli con quelli del lavoro, e dallo studente assunto con contratto di sedici ore settimanali per lavorare durante i *week end*. Sono liberi professionisti sia l'espertissimo consulente ambientale che emette parcelle di centinaia di milioni sia l'addetto alle pulizie sia il giovane che per lavorare «affitta» una postazione ad esempio presso un *call center* e viene poi retribuito a cottimo.

I telelavoratori cumulano su di loro un po' tutti i possibili modelli contrattuali: dal lavoro dipendente standard (presso grandi società come IBM, Telecom, o nel pubblico impiego) sino alle collaborazioni occasionali più svariate.

In tale estrema complessità è contrario alla logica pensare di regolamentare ogni fattispecie contrattuale con una legge *ad hoc*: i dipendenti delle imprese sopra le quindici unità hanno lo statuto del 1970, i lavoratori interinali la legge n. 196 del 1997, i collaboratori coordinati ora ne avrebbero un'altra e così via. Le interconnessioni e le sovrapposizioni esistenti, e ancor più quelle future che appariranno, fanno sì che il panorama sarà sempre più complesso. Tra l'altro, l'alta turbolenza del mercato del lavoro, tipica di periodi di rivoluzioni tecnologiche come quella che stiamo vivendo, fa sì che sempre più le carriere lavorative si differenziano.

Per amore o per forza, un numero crescente di soggetti passa ogni anno dal lavoro dipendente a quello autonomo, dai

contratti coordinati e continuativi alle prestazioni occasionali, alle partite IVA, al lavoro interinale.

Avere una visione regolativa di insieme del mercato del lavoro del 2000 significa, quindi, per il politico andare oltre il mero concetto di tutela legislativa contrattuale, affrontando invece in un'ottica globale anche il versante fiscale e previdenziale.

Non è saggio continuare con la segmentazione delle varie soluzioni lavorative: si riforma l'apprendistato, nascono i contratti di inserimento per i giovani del sud, si riforma la legge n. 196 sul lavoro interinale, nel senso di allargarne le possibilità di applicazione; oggi si discute in Parlamento di collaborazioni coordinate, domani di telelavoro. In questo modo, mi pare si rischi di generare una confusione che non giova agli stessi lavoratori, mentre allarga, di fatto, la discrezionalità delle imprese nel «pescare» persone nei tanti mercati del lavoro che si sono così istituzionalizzati.

È ormai necessaria una lettura unitaria del mercato del lavoro che assicuri una pari dignità e diritti esigibili a tutte le figure che lo popolano, a prescindere dal tipo di contratto che detengono. Questo non significa che tutte le figure debbano venire attratte nella sfera del lavoro dipendente, così come si pensò sul finire degli anni sessanta: figure professionali nuove hanno necessità di tutele nuove e di diritti prima neanche ipotizzati. Le nuove figure professionali non nascono soltanto dal mercato del lavoro atipico, ma emergono anche dal lavoro dipendente standard.

In questo quadro, però, vanno doverosamente tenuti presenti alcuni dati fondamentali che ci provengono dalla società. Sono ormai quasi cinque milioni i lavoratori in Italia che non possono contare sul posto fisso: un occupato su cinque — secondo un recente studio dell'IRES, istituto di ricerca della CGIL, cito pertanto una fonte non di parte — lavora con contratti di collaborazione, a termine, *part-time* o con contratti di lavoro interinale.

Dall'indagine che ha rielaborato gli ultimi dati ISTAT e INPS emerge la fotografia di un paese nel quale il contratto non tradizionale o - come si dice - atipico non solo è sempre più il modo di entrare nel mercato del lavoro, ma spesso è l'unico modo per restarci, potendo così conciliare esigenze personali e/o familiari con la necessità di acquisire reddito per sé e per la propria famiglia.

Gli occupati con un contratto di collaborazione (gli iscritti alla gestione del 13 per cento INPS) - ricorda lo studio - nel 1999 erano l'8,6 degli occupati per un totale di circa 1 milione 800 mila persone. Nell'ultimo biennio oltre il 60 per cento dell'incremento occupazionale è stato ottenuto con le forme atipiche di lavoro, che sono quelle liberalizzate, sia pure in alcuni casi parzialmente.

Non vi sono elementi sufficienti per sostenere che in contropartita si è lasciata troppa libertà alle imprese, con il risultato di agevolare la sostituzione di lavoro a tempo indeterminato con lavoro a carattere precario o marginale. Infatti, malgrado la bassa crescita economica, si è generata nuova occupazione per i giovani e per le donne, categorie in cui si concentra da anni la disoccupazione italiana.

Complessivamente il lavoro atipico è ancora confinato ad una modesta frazione dell'occupazione totale (10-11 per cento circa), rimanendo al di sotto della media dell'Unione europea, che è del 16 per cento.

Parimenti, negli ultimi anni la media e grande industria - questo deve essere tenuto ben presente - ha distrutto 500 mila posti di lavoro che hanno richiesto, tra l'altro - ma ritengo doverosamente -, un forte impegno pubblico in termini di cassa integrazione, sostegno di mobilità e prepensionamenti in molti casi mascherati.

Non dobbiamo attenderci, pertanto, significative riprese occupazionali da parte del sistema delle medie e grandi imprese, stante l'attuale assetto normativo e della contrattazione collettiva nazionale. Si è cominciato con i primi timidi tentativi di *outsourcing* per finire alla pura e semplice

delocalizzazione: chi ha vissuto queste esperienze sa che si trattava di strade obbligate per reggere alla competizione e, in qualche modo, sopravvivere.

L'espansione dei contratti di lavoro atipico, quindi, ha rappresentato fino ad ora un fattore positivo per l'occupazione nel nostro paese, una forma di flessibilità che ha conciliato esigenze delle imprese e delle persone. Non si può, tuttavia, escludere che in futuro un ulteriore allargamento degli atipici alimenti un consistente bacino di lavoro al margine, soggetto ad alti tassi di rotazione, con poche possibilità di formazione in azienda e, quindi, dalla limitata impiegabilità. Questo sarà tanto più vero se, di converso, perdurerà l'eccessivo protezionismo e l'eccessiva rigidità del rapporto di lavoro classico, cioè quello subordinato e a tempo indeterminato.

Non essendo sostenibile nel tempo, tale disparità di protezione sarà destinata a ridursi; tuttavia, essa può condurre a risultati nettamente diversi sul piano occupazionale a seconda della direzione del cambiamento: da un lato, potrebbe indurre a nuovi vincoli normativi per dissuadere o rendere meno conveniente il contratto atipico per l'impresa, con la conseguenza di svuotare di efficacia le recenti misure di flessibilità e bloccare la nuova occupazione; dall'altro, potrebbe evolvere verso la perequazione di tutti i contratti nel senso di introdurre, per quelli a tempo indeterminato, un grado di flessibilità in uscita dal posto.

Quest'ultima soluzione è la più funzionale rispetto all'obiettivo di promuovere maggiore occupazione e potrebbe essere adottata in forme che minimizzino le resistenze o le difficoltà sociali. Sulla traccia, ad esempio, della Spagna per i nuovi assunti, particolarmente per le categorie di lavoratori di difficile occupabilità, si potrebbe ammettere nei contratti permanenti la facoltà di licenziamento soggetta al pagamento di consistenti indennità e sempre che non abbia carattere discriminatorio. Questo ragionamento, però, ci porta lontano e sarà oggetto di lavoro nella prossima legislatura.

Appurato, quindi, che il fenomeno del lavoro atipico ha rivestito comunque fino ad oggi caratteristiche positive in fatto di creazione di nuova occupazione, il problema che il legislatore ha è quello di disciplinare il cambiamento e non può tradursi nell'equazione pura e semplice di « applicare le vecchie regole al nuovo ».

Cercare di ingabbiare i fermenti evolutivi è controproducente, come spesso il sindacato ha dimostrato di non capire. Anche il progetto di legge n. 5651 al nostro esame, intitolato « Norme in materia di rapporti di collaborazione coordinata non occasionale » — comunemente, anche se impropriamente, chiamato progetto di legge sui lavori atipici —, risente fortemente di questo approccio, che definirei ideologico.

Sarebbe ingiusto negare che il testo sul quale la Camera si dovrà esprimere e che è il risultato di un anno di lavoro della Commissione non sia in qualche modo migliorativo rispetto al testo Smuraglia licenziato dal Senato; esso, però, non è ancora sufficiente.

Noi riteniamo che la competitività e la concorrenza, che caratterizzano il sistema economico-sociale dei nostri tempi, rendano necessario l'utilizzo di prestazioni lavorative in ragione delle variabili esigenze di produzione, il che comporta l'individuazione di « modelli lavorativi » distinti dalla tradizionale figura giuridica del lavoro subordinato e, quindi, la previsione di tipologie svincolate dal rigido sistema garantista previsto per i rapporti di lavoro già disciplinati dal nostro ordinamento e caratterizzate dal necessario grado di flessibilità che incentivi l'occupabilità dei lavoratori interessati.

Questo provvedimento non è sufficientemente orientato, invece, secondo la logica evidenziata, giacché è essenzialmente volto ad assicurare ai rapporti di collaborazione coordinata una serie di prerogative e tutele analoghe a quelle attribuite al lavoro subordinato, o direttamente o delegando ad una trattativa sindacale che si pensa già orientata in tale direzione.

Mi riferisco, ad esempio, ad una serie di tutele e diritti sindacali previsti dalla

legge n. 300 del 1970 a favore dei lavoratori subordinati, al diritto di informativa, alla possibilità di fruire, al momento della risoluzione del contratto, del trattamento di fine rapporto. Un'ulteriore rigidità, che ancora una volta risulta in controtendenza con le logiche del mercato, è poi rappresentata dalla sanzione della conversione del contratto di collaborazione in rapporto subordinato a tempo indeterminato; ciò vale, come ha affermato il collega Michielon, nel caso in cui la magistratura, che sarà investita da una miriade di casi di questo tipo, si pronuncerà in tal senso.

L'angolo visuale dal quale si pone questo provvedimento nell'analisi e nella valutazione dei lavori cosiddetti atipici è quello di guardare a queste forme di lavoro quali sbocchi naturali per soggetti che, a causa della debolezza socio-economica in cui si trovano, specie in periodi di sottooccupazione, sono « costretti » a questo tipo di lavoro spesso al limite, con ipotesi di occupazione sfruttata o irregolare.

Ciò è smentito anche da recenti ricerche sociologiche promosse dalle stesse organizzazioni sindacali (ne cito una promossa da CGIL-CISL-UIL di Milano del 1998-1999), oltre che da una oggettiva osservazione di quello che accade nella società.

È quindi un errore approcciare la regolamentazione del lavoro atipico in una logica di eccessivo dirigismo, quasi che si dovessero tutelare fasce di cittadini sostanzialmente « sfruttati ». Allo stesso modo è un errore prevedere vincoli e parametri rigidi per le pattuizioni delle parti sociali quando già le regole del mercato si dimostrano sufficienti a tutelare il funzionamento di questo lavoro.

Al contrario un'impostazione vincolistica rischierebbe di togliere a queste forme di lavoro quei tratti di flessibilità che ne fanno uno strumento apprezzato sia dai lavoratori che dalle aziende e utile spesso anche a far emergere attività che altrimenti scivolerebbero o resterebbero nel sommerso.