CAMERA DEI DEPUTATI N. 1423

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

COSTANZO, DAVIDE AIELLO, AMITRANO, ASCARI, AZZOLINA, BILOTTI, CARABETTA, CIPRINI, CUBEDDU, D'ARRANDO, DE LORENZO, D'UVA, GALANTINO, GIANNONE, INVIDIA, LAPIA, LOREFICE, MAMMÍ, NESCI, PALLINI, PERCONTI, PAOLO NICOLÓ ROMANO, SEGNERI, SERRITELLA, SIRAGUSA, TESTAMENTO, TRIPIEDI, ELISA TRIPODI, TUCCI, VILLANI, VIZZINI, ZOLEZZI

Disposizioni in materia di società cooperative, appalto, somministrazione di lavoro e distacco di lavoratori

Presentata il 6 dicembre 2018

ONOREVOLI COLLEGHI ! — Il tema delle false cooperative, dello sfruttamento dei lavoratori, degli appalti illeciti e della somministrazione abusiva di manodopera costituisce una vera e propria piaga per l'intero sistema-lavoro e infesta il nostro Paese ormai da decenni. Tutto è profondamente collegato, potremmo dire che ognuna di queste storture si nutre delle altre e viceversa, in una continua catena di illegalità che ha oramai stretto gli ingranaggi di ogni ambito lavorativo. Con questa proposta di legge si ha l'ambizione di abbattere questo sistema demolendo tutti i suoi capisaldi, uno per uno.

La normativa vigente in materia di cooperative è costituita essenzialmente dalla legge 3 aprile 2001, n. 142, e da disposizioni contenute in altri testi e non ha impedito che le cronache registrino quotidianamente segnalazioni e inchieste giornalistiche che evidenziano come spesso i lavoratori delle cooperative subiscano trattamenti disumani, lavorino il doppio rispetto a quanto risulta dalle loro buste paga e percepiscano salari incostituzionali, ma non denuncino tali situazioni per paura di perdere il lavoro.

La presente proposta di legge intende porre fine a tale situazione prevedendo, al

capo I, apposite disposizioni in materia di società cooperative. Il primo problema affrontato riguarda la natura giuridica del rapporto del socio lavoratore e ad esso è dedicato il comma 1 dell'articolo 1, che sostituisce il comma 3 dell'articolo 1 della legge n. 142 del 2001. Come più volte affermato dal professor Giovanni Alleva, ricordiamo che su tale problema sono sempre esistite due teorie. Da una parte quella cosiddetta « monistica », per cui in realtà al socio lavoratore non si applica il diritto del lavoro se non per singole norme espressamente indicate dal legislatore in quanto il lavoro costituirebbe un adempimento del contratto sociale; dall'altra quella cosiddetta « dualistica », per la quale il contratto associativo e il contratto di lavoro convivono appaiati, con conseguente applicazione di tutte le norme di tutela del rapporto di lavoro. La teoria dualistica, quindi, tutela veramente il socio lavoratore e corrisponde a uno schema logico che è tipico del cooperativismo, mediante il quale i cittadini associati danno vita ad una controparte contrattuale. Per fare un esempio, nella cooperazione di consumo i soci della cooperativa, con il loro contratto sociale, costituiscono un « venditore » con il quale poi stipulano normali contratti di compravendita a prezzi convenienti. Allo stesso modo i soci lavoratori, con contratto associativo, creano la cooperativa datrice di lavoro con la quale poi intrattengono normali rapporti.

Pertanto, se si adotta la teoria dualistica (« un ulteriore e distinto rapporto di lavoro subordinato »), l'applicazione del *corpus* delle tutele del lavoro subordinato diventa praticamente automatica. Lo stesso schema logico, peraltro, si applica quando il rapporto parallelo a quello associativo sia, come talvolta capita, non un rapporto di lavoro subordinato ma un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

Per quanto riguarda, poi, l'individuazione del giudice competente (articolo 2 della presente proposta di legge), è ovvio che in caso di esistenza di un vero e proprio rapporto di lavoro valgano tutte le regole e le tutele previste per i lavoratori e sia quindi competente il tribunale in funzione di giudice del lavoro. Solo per le controversie propriamente associative (per esempio il pagamento o la restituzione della quota sociale) è competente il tribunale ordinario.

L'articolo 3 della presente proposta di legge si occupa, accorpando diversi profili e argomenti, del trattamento economico e normativo dovuto al socio lavoratore, modificando l'articolo 3 della legge n. 142 del 2001. Si prevede che ogni socio lavoratore debba avere un trattamento economico non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni datoriali maggiormente rappresentative (Lega, Confcooperative eccetera) anche se, ad esempio, la cooperativa di cui è socio non aderisce a quelle stesse organizzazioni. Naturalmente, poiché è essenziale stabilire cosa si intenda per organizzazione datoriale maggiormente rappresentativa, l'articolo 3 in esame stabilisce i criteri da utilizzare. Occorre sottolineare che le disposizioni previste dall'articolo 3, inoltre, non tutelano solo il livello retributivo relativo a ciascuna ora di lavoro o a un'altra misura temporale, ma garantiscono anche la parità di trattamento tra i soci lavoratori nella distribuzione delle occasioni di lavoro; questa parità è fondamentale se si considera che, in molte cooperative « false », la distribuzione ineguale delle occasioni di lavoro è proprio lo strumento con cui i vertici illegittimamente premiano i soggetti a loro fedeli e puniscono i soggetti a loro contrari.

Il mancato riconoscimento del trattamento minimo non inferiore a quello previsto dalla contrattazione collettiva è punito sia con sanzioni amministrative pecuniarie sia con l'esclusione dagli appalti pubblici, da contributi europei e altro. L'articolo 4 della presente proposta di legge prevede l'abrogazione di alcuni strumenti interni regolamentari troppo spesso utilizzati per costringere i soci lavoratori a rinunciare ai loro diritti minimi per quanto concerne il trattamento economico e normativo. Appare evidente che se il socio lavoratore è titolare di un « parallelo » rapporto di lavoro questi strumenti non hanno ragione di esistere.

L'articolo 5 della presente proposta di legge prevede un'importante modifica al decreto legislativo n. 220 del 2002 che, all'articolo 8, regola la fondamentale tematica delle ispezioni ministeriali sulle cooperative finalizzate a rilevare l'effettiva realizzazione del fine mutualistico e a evitare degenerazioni in sistemi di sfruttamento tipici delle cooperative « false ». Occorre però che questi controlli siano azionabili dal basso ed è dunque essenziale che i lavoratori di una cooperativa abbiano la possibilità di richiedere tali ispezioni.

A tale proposito, l'articolo 6 della presente proposta di legge precisa che l'adozione di sanzioni nei confronti delle cooperative che tradiscono il fine mutualistico sia obbligatoria e non discrezionale.

Infine, il capo I della presente proposta di legge, all'articolo 7, introduce l'articolo 2625-*bis* del codice civile che pone rimedio ad una ben nota e riprovevole prassi: le cooperative operano spesso attraverso atti falsi, ad esempio verbali di assemblee che non si sono mai tenute, di elezioni solo immaginarie e di riunioni in consigli di amministrazione anch'essi inesistenti o aventi contenuti diversi. Punire severamente queste falsità significa impedire la creazione dei sistemi attraverso i quali le società cooperative sfruttano i loro soci, ostacolano la partecipazione democratica degli stessi e altro. In particolare, si prevede che tali reati siano perseguibili d'ufficio assicurando così l'intervento della magistratura penale.

Il tema delle cooperative è, inoltre, strettamente connesso a quello degli appalti. Oggi, ad esempio, se si cerca un'impresa che offra servizi in appalto, anche col 40 per cento di sconto rispetto alle imprese concorrenti, si troverà facilmente una cooperativa multi-servizi la quale applica condizioni contrattuali e retributive assolutamente peggiorative (per i soci e per i lavoratori), con paghe basse, orari di lavoro più lunghi, inquadramenti che non corrispondono al lavoro svolto e condizioni di lavoro che non rispettano le norme di sicurezza.

Ci sono poi cooperative che sono costituite solo per la durata di un appalto, al termine del quale licenziano i lavoratori, quasi sempre non corrispondendo loro quanto dovuto, e che, in caso di cambio di appalto, si ripresentano come nuove cooperative appaltatrici (ma di fatto collegate alle precedenti) e riassumono gli stessi lavoratori. Il capo II della presente proposta di legge si occupa, pertanto, in primo luogo degli appalti. Il tema è di enorme importanza ed è, come detto, connesso con quello del lavoro nelle cooperative perché nel settore dei servizi molto spesso gli appaltatori sono cooperative che divengono veicolo di sfruttamento delle fasce deboli della popolazione. La *sede materiae* è costituita, in sostanza, da una sola norma, l'articolo 29 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Questa disposizione ha consentito la realizzazione di gravissimi abusi in materia di appalti, specialmente di servizi. Il citato decreto legislativo ha abrogato un'ottima e fondamentale legge che per quaranta anni aveva regolato l'istituto, e cioè la legge n. 1369 del 1960, che vietava gli appalti di mera manodopera anche affidati a una cooperativa, facendo passare i lavoratori dello pseudo-appaltatore alle dipendenze del committente e, nel caso di un appalto autentico non riducibile a una mera fornitura di manodopera ma interno al ciclo produttivo di un'altra impresa, imponeva una responsabilità solidale tra committente e appaltatore perché i dipendenti di quest'ultimo avessero un trattamento non inferiore al trattamento garantito ai dipendenti del primo. Di fatto, l'articolo 29 del decreto legislativo ha aperto la strada alla mera interposizione del rapporto di lavoro perché ha reso legittimi gli appalti consistenti in una mera fornitura di lavoratori purché vi sia una loro direzione tecnica più o meno formalmente affidata all'appaltatore o a un suo dipendente. È proprio su questo fondamentale tema che interviene l'articolo 8 della presente proposta di legge, modificando l'articolo 29 e specificando che l'appalto cosiddetto « *labour intensive* », ossia consistente essenzialmente in prestazioni di lavoro, è lecito solo se riguarda lavoratori specializzati che garantiscano un notevole valore aggiunto rispetto all'ipotesi che quel servizio sia eseguito da normali dipendenti del commit-

tente. In caso di appalti di mera manodopera, ovvero di carenza dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore o di un suo rischio d'impresa, i dipendenti di quest'ultimo sono considerati dipendenti del committente.

La seconda modifica all'articolo 29 affronta il problema di crescente importanza del cambio d'appalto, disponendo, in conformità con la giurisprudenza europea, che si applica l'articolo 2112 del codice civile e, dunque, prevedendo il passaggio dei dipendenti dal precedente appaltatore al nuovo appaltatore con il mantenimento dei livelli retributivi e dello *status* normativo, salvo che il nuovo appalto si presenti come sostanzialmente diverso dal precedente (servizi ridotti, molto maggiorati o diversi eccetera), nel qual caso si applica comunque la clausola sociale in forza della quale i lavoratori hanno diritto a un'assunzione *ex novo* da parte del nuovo appaltatore e senza peggioramento delle condizioni economico-normative.

Infine, l'ultima novella all'articolo 29 reintroduce la solidarietà tra committente e appaltatore nell'ipotesi di appalti interni a un ciclo produttivo, a suo tempo rivelatasi una fondamentale misura antispeculativa, affinché i dipendenti dell'appaltatore abbiano un trattamento non peggiore di quelli del committente. L'importanza di tale norma risiede proprio nella sua efficacia antispeculativa perché, per effetto della sua applicazione, il committente non ha più interesse a scorporare una parte della sua organizzazione produttiva per darla in appalto a costi ridotti in quanto rimarrebbe comunque responsabile di quei lavoratori come se fossero suoi dipendenti; ciò comporta che la scelta se appaltare o non appaltare una parte dell'apparato produttivo sarà una scelta essenzialmente tecnica e motivata da reali esigenze produttive e di ricerca di migliori tecnologie.

All'articolo 9 della presente proposta di legge si prevede un intervento sull'istituto del distacco, con modifiche all'articolo 30 del decreto legislativo n. 276 del 2003, introducendo la responsabilità in solido tra distaccante e distaccatario e il principio della parità di trattamento per tutta la durata del distacco presso l'utilizzatore. Attualmente, infatti, i lavoratori distaccati non hanno diritto alla parità di trattamento con i dipendenti dell'impresa utilizzatrice, né possono contare sull'obbligazione in solido dell'utilizzatore come avviene per i lavoratori somministrati.

Con l'articolo 10 della presente proposta di legge si cerca di rendere più stringente non solo la concreta applicazione della clausola sociale negli appalti, intesa come obbligo di dare piena stabilità occupazionale al personale, ma anche come obbligo di garantire, da parte dell'aggiudicatario, un trattamento (economico e lavorativo nel senso di ore lavorative richieste) non peggiorativo rispetto a quanto previsto dall'impresa cessante. All'articolo 50 del codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, si fa riferimento, come clausola sociale, al rispetto dei contratti siglati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative, mentre con la modifica proposta si stabilisce che le condizioni non devono essere in ogni caso peggiorative rispetto alle precedenti.

Ad agevolare il proliferare delle cooperative « false » ha poi contribuito la depenalizzazione dei reati di somministrazione abusiva, utilizzazione illecita, appalto illecito e distacco illecito, voluta dal Governo Renzi. Il decreto legislativo 15 gennaio 2016, n. 8, infatti, ha depenalizzato tutte le violazioni per le quali era prevista la sola pena della multa o dell'ammenda. Prima del 2016 chi esternalizzava un lavoro creando una società falsa, che applicava contratti « capestro », offriva stipendi miseri e abusava degli orari di lavoro, rischiava una condanna fino a due anni di reclusione. Oggi, invece, sono previste solo le sanzioni economiche. La depenalizzazione ha fatto esplodere il fenomeno, che ha segnato un aumento del 39 per cento secondo le stime dell'Ispettorato nazionale del lavoro. L'articolo 11 della presente proposta di legge ripristina il profilo penale delle citate condotte e interviene anche sul regime sanzionatorio già previsto dal decreto legislativo n. 276 del 2003. Si pro-

pone, quindi, in caso di somministrazione abusiva, utilizzazione illecita, appalto illecito e distacco illecito, il ripristino dell'attività accertativa cosiddetta « per fasce » e non per « lavoratori/giornate », come attualmente previsto. Secondo gli stessi ispettori del lavoro, infatti, l'attuale parametro « lavoratori/giornate » rende estremamente difficile gli accertamenti e in caso di giudizio facilita le obiezioni giustificative della difesa, proprio per la difficoltà del lavoratore e dell'ispettore che accerta di comprovare puntualmente e giorno per giorno le violazioni. La normativa attuale rende, in sostanza, praticamente impossibile la certificazione circostanziata delle violazioni, scaricando completamente l'onere della prova sulla parte debole e lasciando dunque ampi margini di elusività delle norme a chi vuole delinquere. Il sistema « per fasce », mutuato dal principio della cosiddetta « maxi sanzione », già utilizzato per il « lavoro nero » (articolo 3, comma 3, del decreto-legge n. 12 del 2002, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 73 del 2002) potrebbe essere il più idoneo consentendo, a fronte di violazioni accertate, un intervento dell'autorità ispettiva realmente afflittivo e, di conseguenza, disincentivante.

PROPOSTA DI LEGGE

—

CAPO I

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SOCIETÀ COOPERATIVE

Art. 1.

1. Il comma 3 dell'articolo 1 della legge 3 aprile 2001, n. 142, è sostituito dal seguente:

« *3.* Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore e distinto rapporto di lavoro subordinato con la società cooperativa, disciplinato, fatte salve specifiche deroghe previste dalla legge, dalla disciplina ordinaria del diritto del lavoro. È consentita anche la costituzione, in alternativa al rapporto di lavoro subordinato, di un rapporto di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata e continuativa, la cui ricorrenza concreta deve essere comprovata dalla società cooperativa ».

Art. 2.

1. All'articolo 2 della legge 3 aprile 2001, n. 142, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le parole: « si applica la legge 20 maggio 1970, n. 300, con esclusione dell'articolo 18 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo » sono sostituite dalle seguenti: « si applicano la legge 15 luglio 1966, n. 604, e la legge 20 maggio 1970, n. 300, comprese le norme relative all'estinzione del rapporto di lavoro »;

b) è aggiunto, in fine, il seguente comma:

« *1-bis*. Le controversie tra socio e cooperativa relative all'instaurazione e all'estinzione del rapporto di lavoro sono di

competenza del tribunale in funzione di giudice del lavoro, anche qualora l'estinzione consegua all'esclusione del socio dalla cooperativa. Le controversie specificatamente attinenti al rapporto associativo e alle prestazioni mutualistiche sono di competenza del tribunale ordinario ».

Art. 3.

1. Il comma 1 dell'articolo 3 della legge 3 aprile 2001, n. 142, è sostituito dai seguenti:

« *1.* Fermo restando quanto previsto dall'articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il socio lavoratore ha diritto:

a) nel caso intercorra con la società cooperativa un rapporto di lavoro subordinato, a un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto, per lo specifico settore di attività, o per categorie affini, dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria. In caso di rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, il lavoratore ha diritto al compenso medio in uso per prestazioni analoghe, non inferiore in ogni caso a quello spettante ove la prestazione fosse stata resa in forma subordinata;

b) all'equa ripartizione delle occasioni di lavoro e del monte-ore lavorabile sia nel caso che risulti insufficiente ad assicurare a tutti i soci lavoratori l'effettuazione del normale orario di lavoro, sia nel caso che ecceda il normale orario di lavoro.

1-bis. I criteri da tenere in considerazione per valutare la maggiore rappresentatività comparativa a livello nazionale nella categoria delle organizzazioni datoriali, anche ai fini dell'articolo 7, comma 4, del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2008, n. 31, sono il numero complessivo delle imprese associate, il numero complessivo dei lavoratori occupati, il numero di sedi presenti sul territorio e il

numero dei contratti collettivi nazionali stipulati e vigenti.

1-ter. Alle società cooperative che, in violazione del comma 1, abbiano erogato ai soci lavoratori e ai lavoratori dipendenti non soci un trattamento economico complessivo inferiore a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati tra le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale si applicano le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a) da euro 50 a euro 300 per ogni lavoratore occupato, in caso di impiego del lavoratore fino a 30 giorni di effettivo lavoro;

b) da euro 100 a euro 600 per ogni lavoratore occupato, in caso di impiego del lavoratore da 31 fino a 60 giorni di effettivo lavoro;

c) da euro 200 a euro 1.200 per ogni lavoratore occupato, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro.

1-quater. In caso di comprovate e gravi violazioni nell'applicazione dei livelli minimi retributivi del contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento poste in essere da una cooperativa nei confronti dei propri soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, ferme restando le sanzioni di cui al comma 1-*ter*, si applica il divieto di partecipare ad appalti pubblici per un anno e di chiedere contributi dell'Unione europea per un anno ed è altresì disposta la perdita degli eventuali benefìci contributivi e normativi spettanti alla medesima cooperativa ».

Art. 4.

1. Il comma 2 dell'articolo 5 e l'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, sono abrogati.

Art. 5.

1. Al comma 1 dell'articolo 8 del decreto legislativo 2 agosto 2002, n. 220, dopo le

parole: « revisioni cooperative » sono inserite le seguenti: « , anche su segnalazione non anonima di lavoratori delle stesse cooperative ».

Art. 6.

1. All'alinea del comma 1 dell'articolo 12 del decreto legislativo 2 agosto 2002, n. 220, le parole: « può adottare, » sono sostituite dalla seguente: « adotta ».

Art. 7.

1. Al capo I del titolo XI del libro quinto del codice civile è aggiunto, in fine, il seguente articolo:

« ART. 2625-*bis*. – *(Falsità ideologica in atti delle società cooperative)* – La falsità ideologica in atti societari o verbali assembleari ovvero in altri atti di una società cooperativa è punita con la reclusione prevista dall'articolo 483 del codice penale e si procede d'ufficio ».

CAPO II

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI APPALTO, SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO E DISTACCO DI LAVORATORI

Art. 8.

1. All'articolo 29 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dai seguenti:

« *1*. Il contratto di appalto stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile si distingue dalla somministrazione di lavoro per l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore nonché per l'assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

1-bis. Non è considerato legittimo l'appalto consistente in mere prestazioni di lavoro, salvo che l'appaltatore eserciti il potere organizzativo e direttivo esclusiva-

mente nei confronti di lavoratori in possesso di competenze specialistiche e diverse da quelle dei lavoratori alle dipendenze del committente, tali da generare un evidente incremento di produttività e di risultati.

1-ter. In assenza dei requisiti di cui al comma 1-*bis*, la cui prova è posta a carico del committente, i lavoratori sono considerati alle dipendenze del medesimo committente »;

b) il comma 3 è sostituito dal seguente:

« *3*. In caso di subentro di un nuovo appaltatore si applicano le disposizioni dell'articolo 2112 del codice civile, salvo che tra i due contratti di appalto vi siano evidenti elementi di discontinuità con riguardo ai mezzi strumentali utilizzati e al contenuto dell'attività svolta; in tale ultima ipotesi i lavoratori hanno comunque diritto al reimpiego da parte del nuovo appaltatore senza peggioramento delle condizioni economiche e normative »;

c) il comma 3-*bis* è abrogato;

d) dopo il comma 3-*ter* è aggiunto il seguente:

« *3-quater*. Il committente che stipula contratti di appalto di opere o di servizi, compresi lavori di facchinaggio, di pulizia e di manutenzione ordinaria degli impianti da eseguire all'interno delle aziende con organizzazione e gestione propria dell'appaltatore, è tenuto in solido con quest'ultimo a corrispondere ai lavoratori utilizzati nell'appalto, un trattamento minimo economico e normativo non inferiore a quello spettante ai lavoratori alle dipendenze del medesimo committente ».

Art. 9.

1. All'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

« *1-bis*. Per la durata del distacco, i lavoratori hanno diritto, a parità di man-

sioni svolte, ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei lavoratori di pari livello alle dipendenze del soggetto che ne utilizza le prestazioni »;

b) dopo il comma 2 è inserito il seguente:

« *2-bis*. Il soggetto che utilizza le prestazioni del lavoratore distaccato è obbligato in solido con il datore di lavoro a corrispondere al medesimo lavoratore il trattamento retributivo e al versamento dei contributi previdenziali maturati nel periodo del distacco, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il datore di lavoro »;

c) al comma 4-*bis*, le parole: « il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 27, comma 2 » sono sostituite dalle seguenti: « i lavoratori distaccati sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che abbia utilizzato le loro prestazioni. In tale ipotesi, i pagamenti corrisposti dal datore di lavoro che ha effettuato il distacco, a titolo di retribuzione o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che utilizza le prestazioni del lavoratore distaccato dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma pagata. Per il periodo del distacco tutti gli atti compiuti dal datore di lavoro che ha effettuato il distacco per la costituzione o per la gestione del rapporto si intendono compiuti dal soggetto che utilizza le prestazioni del lavoratore distaccato ».

Art. 10.

1. L'articolo 50 del codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, è sostituito dal seguente:

« ART. 50. – *(Clausole sociali del bando di gara e degli avvisi)* – *1.* Per gli affidamenti

dei contratti di concessione e di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale, i bandi di gara, gli avvisi e gli inviti inseriscono, nel rispetto dei princìpi dell'Unione europea, specifiche clausole sociali volte a subordinare l'esito positivo della gara alla garanzia della piena stabilità occupazionale del personale impiegato, prevedendo inoltre l'applicazione da parte dell'aggiudicatario delle condizioni di orario e di retribuzione proprie dei contratti collettivi di settore di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e comunque non peggiorative rispetto a quelle previste dalla contrattazione collettiva applicata dall'impresa cessante ».

Art. 11.

1. Dopo il comma 4 dell'articolo 1 del decreto legislativo 15 gennaio 2016, n. 8, è inserito il seguente:

« *4-bis*. La disposizione del comma 1 non si applica alle condotte di cui all'articolo 18, commi 1, 2 e 5-*bis*, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e all'articolo 38-*bis* del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ».

2. All'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le parole: « con la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro » sono sostituite dalle seguenti: « con la pena dell'ammenda:

a) da euro 50 a euro 300 per ogni lavoratore occupato in caso di impiego fino a trenta giorni di lavoro effettivo;

b) da euro 100 a euro 600 per ogni lavoratore occupato in caso di impiego da trentuno fino a sessanta giorni di lavoro effettivo;

c) da euro 200 a euro 1.200 per ogni lavoratore occupato in caso di impiego oltre sessanta giorni di lavoro effettivo »;

b) al comma 2, le parole: « si applica la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni

lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione » sono sostituite dalle seguenti: « si applica la pena dell'ammenda:

a) da euro 50 a euro 300 per ogni lavoratore occupato in caso di impiego fino a trenta giorni di lavoro effettivo;

b) da euro 100 a euro 600 per ogni lavoratore occupato in caso di impiego da trentuno fino a sessanta giorni di lavoro effettivo;

c) da euro 200 a euro 1.200 per ogni lavoratore occupato in caso di impiego oltre sessanta giorni di lavoro effettivo »;

c) al comma 5-*bis*, le parole: « sono puniti con la pena della ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione » sono sostituite dalle seguenti: « sono puniti con la pena dell'ammenda:

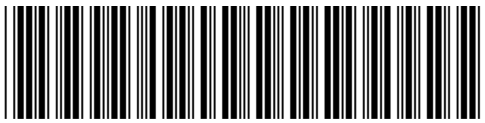
a) da euro 50 a euro 300 per ogni lavoratore occupato in caso di impiego fino a trenta giorni di lavoro effettivo;

b) da euro 100 a euro 600 per ogni lavoratore occupato in caso di impiego da trentuno fino a sessanta giorni di lavoro effettivo;

c) da euro 200 a euro 1.200 per ogni lavoratore occupato in caso di impiego oltre sessanta giorni di lavoro effettivo ».

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA



18PDL0040120