

*Decreto Legislativo  
10 settembre 2003, N. 276*

*“Attuazione delle deleghe  
in materia di occupazione  
e mercato del lavoro”*

Analisi e valutazioni

Roma - Ottobre 2003

**CONFAPI**

# INDICE

---

---

<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>ENTRATA IN VIGORE DEGLI ISTITUTI.....</b>	<b>6</b>
<b>ANALISI.....</b>	<b>8</b>
<b>TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>	<b>8</b>
Art. 1 - Finalità e campo di applicazione .....	8
Art. 2 - Definizioni .....	8
Somministrazione di lavoro .....	8
Intermediazione.....	8
Ricerca e selezione del personale.....	8
Supporto alla ricollocazione professionale .....	9
Autorizzazione .....	9
Lavoratore .....	10
Lavoratore svantaggiato .....	10
Associazioni di datori e prestatori di lavoro.....	12
<b>TITOLO II - ORGANIZZAZIONE E DISCIPLINA DEL MERCATO DEL LAVORO.....</b>	<b>12</b>
Art. 3 - Finalità .....	12
<b>CAPO I - REGIMI PARTICOLARI DI AUTORIZZAZIONE – ACCREDITAMENTO .....</b>	<b>12</b>
Art. 4 - Agenzie per il lavoro .....	12
Art. 5 - Requisiti giuridici e finanziari .....	13
Art. 6 - Regimi particolari di autorizzazioni .....	13
Art. 7 - Accreditementi.....	13
<b>CAPO II - TUTELE SUL MERCATO E DISPOSIZIONI SPECIALI CON RIFERIMENTO AI LAVORATORI SVANTAGGIATI.....</b>	<b>14</b>
Art. 8 - Ambito di diffusione dei dati relativi all’incontro domanda-offerta di lavoro .....	14
Art. 9 - Comunicazioni a mezzo stampa, internet, televisione o altri mezzi di informazione.....	14
Art. 10 - Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori.....	14
Art. 11 - Divieto di oneri in capo ai lavoratori.....	15
Art. 12 - Fondi per la formazione e l’integrazione del reddito .....	15
Art. 13 - Misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato .....	15
Art. 14 - Cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati.....	16
<b>CAPO III - BORSA CONTINUA NAZIONALE DEL LAVORO E MONITORAGGIO STATISTICO.....</b>	<b>16</b>
Art. 15 - Borsa continua nazionale del lavoro e monitoraggio statistico del lavoro .....	16
Art. 16 - Standard tecnici e flussi informativi di scambio .....	17
Art. 17 - Monitoraggio statistico e valutazione delle politiche del lavoro.....	17
<b>CAPO IV - REGIME SANZIONATORIO.....</b>	<b>17</b>
Art. 18 - Sanzioni penali e Art. 19 - Sanzioni amministrative .....	17

TITOLO III - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO, APPALTO DI SERVIZI, DISTACCO	19
<i>CAPO I - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO</i>	19
Art. 20 - Condizioni di liceità	19
Art. 21 - Forma del contratto di somministrazione	21
Art. 22 - Disciplina dei rapporti di lavoro	23
Lavoratori a tempo indeterminato	23
Lavoratori a tempo determinato	23
Art. 23 - Tutela del prestatore di lavoro, esercizio del potere disciplinare e regime di solidarietà	24
Art. 24 - Diritti e garanzie sindacali	25
Art. 25 - Norme previdenziali	25
Art. 26 - Responsabilità civile	25
Art. 27 - Somministrazione irregolare	26
Art. 28 - Somministrazione fraudolenta	26
Sintesi dell'istituto	27
<i>CAPO II - APPALTO E DISTACCO</i>	29
Art. 29 - Appalto	29
Sintesi dell'istituto	30
Art. 30 - Distacco	31
Sintesi dell'istituto	32
TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI GRUPPI DI IMPRESA E TRASFERIMENTO D'AZIENDA	32
Art.31 - Gruppi di impresa	32
Sintesi dell'istituto	32
Art.32 - Modifica all'art. 2112, comma quinto, del codice civile	32
<i>CAPO I - LAVORO INTERMITTENTE</i>	34
Art. 33 - Definizione e tipologie	34
Art. 34 - Casi di ricorso al lavoro intermittente	34
Art. 35 - Forma e comunicazioni	35
Art. 36 - Indennità di disponibilità	36
Art. 37 - Lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno	37
Art. 38 - Principio di non discriminazione	37
Art. 39 - Computo del lavoratore intermittente	37
Art. 40 - Sostegno e valorizzazione della autonomia collettiva	37
Sintesi dell'istituto	38
<i>CAPO II - LAVORO RIPARTITO</i>	39
Art. 41 - Definizione e vincolo di solidarietà	39
Art. 42 - Forma e comunicazioni	40
Art. 43 - Disciplina applicabile	40
Art. 44 - Principio di non discriminazione	40
Art. 45 - Disposizioni previdenziali	41
Sintesi dell'istituto	41
<i>CAPO III - LAVORO A TEMPO PARZIALE</i>	42

Art. 46 - Norme di modifica al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modifiche e integrazioni.....	42
Art. 1 - Definizioni.....	42
Art. 3 - Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario. Clausole elastiche.....	43
Art. 5 - Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale.....	47
Art. 6 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale.....	48
Art. 7 - Applicabilità al settore agricolo.....	48
Art. 8 - Sanzioni.....	48
Art. 12 bis.....	50
Sintesi dell'istituto.....	50
TITOLO VI - APPRENDISTATO E CONTRATTO DI INSERIMENTO.....	51
Disposizioni comuni.....	51
<i>CAPO I - APPRENDISTATO</i> .....	52
Art. 47 - Definizione, tipologie e limiti quantitativi.....	52
Art. 48 - Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione	52
Durata del contratto.....	52
Forma del contratto.....	53
Cottimo.....	53
Recesso.....	53
Art. 49 - Apprendistato professionalizzante.....	54
Art. 50 - Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione	54
Art. 51 - Crediti formativi.....	55
Art. 52 - Repertorio delle professioni.....	55
Art. 53 - Incentivi economici e normativi e disposizioni previdenziali.....	55
Sintesi dell'istituto.....	56
<i>CAPO II - CONTRATTO DI INSERIMENTO</i> .....	58
Art. 54 - Definizione e campo di applicazione.....	58
Art. 55 - Progetto individuale di inserimento.....	59
Art. 56 - Forma.....	60
Art. 57 - Durata.....	60
Art. 58 - Disciplina del rapporto di lavoro.....	60
Art. 59 - Incentivi economici e normativi.....	60
Sintesi dell'istituto.....	61
Art. 60 - Tirocini estivi di orientamento.....	62
Sintesi dell'istituto.....	62
TITOLO VII - TIPOLOGIE CONTRATTUALI A PROGETTO E OCCASIONALI.....	63
<i>CAPO I - LAVORO A PROGETTO E LAVORO OCCASIONALE</i> .....	63
Art. 61 - Definizione e campo di applicazione.....	63
Art. 62 - Forma.....	64
Art. 63 - Corrispettivo.....	65
Art. 64 - Obbligo di riservatezza.....	65
Art. 65 - Invenzioni del collaboratore a progetto.....	65
Art. 66 - Altri diritti del collaboratore a progetto.....	65

Art. 67 - Estinzione del contratto e preavviso .....	66
Art. 68 - Rinunzie e transazioni .....	66
Art. 69 - Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto .....	66
Sintesi dell'istituto.....	67
<b>CAPO II - PRESTAZIONI OCCASIONALI DI TIPO ACCESSORIO RESE DA PARTICOLARI SOGGETTI .....</b>	<b>68</b>
Art. 70 - Definizione e campo di applicazione.....	68
Art. 71 - Prestatori di lavoro accessorio .....	69
Art. 72 - Disciplina del lavoro accessorio .....	69
Art. 73 - Coordinamento informativo ai fini previdenziali .....	69
Art. 74 - Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro .....	70
Sintesi dell'istituto.....	70
<b>TITOLO VIII - PROCEDURE DI CERTIFICAZIONE.....</b>	<b>71</b>
<b>CAPO I - CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO .....</b>	<b>71</b>
Art. 75 - Finalità .....	71
Art. 76 - Organi di certificazione .....	71
Art. 77 - Competenza .....	72
Art. 78 - Procedimento di certificazione e codici di buone pratiche.....	72
Art. 79 - Efficacia giuridica della certificazione .....	73
Art. 80 - Rimedi esperibili nei confronti della certificazione .....	73
Art. 81 - Attività di consulenza e assistenza alle parti .....	74
Sintesi dell'istituto.....	74
<b>CAPO II - ALTRE IPOTESI DI CERTIFICAZIONE .....</b>	<b>75</b>
Art. 82 - Rinunzie e transazioni .....	75
Art. 83 - Deposito del regolamento interno delle cooperative .....	75
Art. 84 - Interposizione illecita e appalto genuino .....	75
Sintesi dell'istituto.....	76
<b>TITOLO IX - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI .....</b>	<b>76</b>
Art. 85 - Abrogazioni .....	76
Art.86 - Norme transitorie e finali.....	78
<b>SCHEDE COMPARATIVE.....</b>	<b>82</b>
CONFRONTO TRA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO ..	82
CONFRONTO APPRENDISTATO NELLE TRE TIPOLOGIE PREVISTE .....	93
CONFRONTO TRA CONTRATTI DI FORMAZIONE E CONTRATTI DI INSERIMENTO.....	99
<b>PREMESSA AL DECRETO LEGISLATIVO 10 SETTEMBRE 2003, N. 276.....</b>	<b>106</b>
<b>DECRETO LEGISLATIVO 10 SETTEMBRE 2003, N. 276 .....</b>	<b>107</b>
<b>ANNOTAZIONI.....</b>	<b>168</b>

## **Introduzione**

Il D. Lgs. 10 Settembre 2003 n° 276 di attuazione della Legge 30/2003 impone un'approfondita analisi finalizzata a consentire alla CONFAPI:

- di adottare scelte di politica sindacale nei confronti del Governo, delle altre Confederazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali;
- di fornire un omogeneo orientamento applicativo alle proprie articolazioni territoriali.

Nell'analisi è stato analizzato il decreto legislativo seguendo l'impostazione dell'articolato.

## **Entrata in vigore degli istituti**

**1 -Dal 24 ottobre 2003 entrano in vigore solo alcune delle disposizioni previste dal D.Lgs 10.9.2003 n. 276 e precisamente:**

- **le nuove sanzioni penali ed amministrative** (artt. 18 e 19);
- **la somministrazione di lavoro** (artt. da 20 a 28), seppur a titolo sperimentale (art. 86, comma 12);
- **l'appalto** (art. 29), seppur a titolo sperimentale (art. 86, comma 12);
- **il distacco** (art. 30), seppur a titolo sperimentale (art. 86, comma 12);
- **la possibilità per i gruppi d'impresa e per i soggetti consorziati di affidare rispettivamente alle società capo gruppo ed ai consorzi tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori** (art. 31);
- **la nuova definizione di trasferimento di azienda** (art. 32);
- **il lavoro intermittente (ma solo in via sperimentale per prestazioni rese dai giovani in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età nonché da lavoratori con più di 45 anni di età, che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento)** (artt. da 33 a 40);
- **il lavoro ripartito (“job sharing”)** (artt. da 41 a 45);
- **le modifiche al contratto a tempo parziale** (art. 46);
- **i tirocini estivi di orientamento** (art. 60);
- **il lavoro “a progetto”** (artt. da 61 a 69);
- **il lavoro occasionale** (art. 61, comma 2).

**2 -Altre disposizioni non entrano invece immediatamente in vigore, in quanto necessitano di provvedimenti attuativi e precisamente:**

- **la disciplina generale sul lavoro intermittente (artt. da 33 a 40), in quanto l'art. 34 comma 1 prevede che tale contratto possa essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale o, in via provvisoriamente sostitutiva, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con apposito decreto da adottarsi trascorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo;**
- **il nuovo apprendistato, nelle tre forme previste** (artt. da 47 a 53), in quanto l'art. 47 comma 3 prevede che, in attesa della regolamentazione del nuovo contratto di apprendistato, continua ad applicarsi la vigente normativa in materia;

- **i contratti di inserimento** (artt. da 54 a 60), in quanto l'art. 55 comma 2 demanda ai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ed ai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore, nonché delle modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo;
- **le prestazioni occasionali di tipo accessorio** (artt. da 70 a 74), la cui operatività, seppur a titolo sperimentale (art. 86, comma 12), è subordinata all'individuazione da parte il Ministro del lavoro, entro 60 giorni dalla entrata in vigore del decreto legislativo, degli enti e delle società concessionarie alla riscossione dei buoni, nonché dei soggetti autorizzati alla vendita dei buoni nonché alla regolamentazione dei criteri e modalità per il versamento dei contributi e delle relative coperture assicurative e previdenziali.
- **le certificazioni dei contratti di lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale ed a progetto** (artt. da 75 a 82), da parte degli Enti bilaterali, Direzioni provinciali del lavoro, Province, Università pubbliche e private, in quanto l'art. 78, comma 4 e 5, prevede che il Ministro del lavoro debba, con proprio decreto:
  - adottare, entro sei mesi dalla entrata in vigore del decreto legislativo, codici di buone pratiche per l'individuazione delle clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con specifico riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi. Tali codici dovranno recepire, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
  - definire appositi moduli e formulari per la certificazione del contratto o del relativo programma negoziale, che tengano conto degli orientamenti giurisprudenziali prevalenti in materia di qualificazione del contratto di lavoro, come autonomo o subordinato, in relazione alle diverse tipologie di lavoro.

# Analisi

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 - Finalità e campo di applicazione**

Il decreto legislativo dà attuazione ai principi della Legge n. 30 del 14 febbraio 2003.

Il decreto non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni.

### **Art. 2 - Definizioni**

Il D. Lgs., seguendo un'impostazione ormai consueta, traccia la definizione dei termini che sono utilizzati nel testo.

#### *Somministrazione di lavoro*

Si intende la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'articolo 20 del D. Lgs..

#### *Intermediazione*

E' l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati.

Essa è comprensiva tra l'altro:

- della raccolta dei *curricula* dei potenziali lavoratori;
- della preselezione e costituzione di relativa banca dati;
- della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione;
- dell'orientamento professionale;
- della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo.

#### *Ricerca e selezione del personale*

E' l'attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente.

Essa si esplica attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una

o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa.

L'attività di consulenza è comprensiva di:

- analisi del contesto organizzativo dell'organizzazione committente;
- individuazione e definizione delle esigenze della stessa;
- definizione del profilo di competenze e di capacità della candidatura ideale;
- pianificazione e realizzazione del programma di ricerca delle candidature attraverso una pluralità di canali di reclutamento;
- valutazione delle candidature individuate attraverso appropriati strumenti selettivi;
- formazione della rosa di candidature maggiormente idonee;
- progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo;
- assistenza nella fase di inserimento dei candidati;
- verifica e valutazione dell'inserimento e del potenziale dei candidati.

#### *Supporto alla ricollocazione professionale*

Si tratta dell'attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell'organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso:

- la preparazione,
- la formazione finalizzata all'inserimento lavorativo,
- l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento nella nuova attività.

#### *Autorizzazione*

E' il provvedimento mediante il quale lo Stato abilita operatori, pubblici e privati, denominati "agenzie per il lavoro", allo svolgimento delle seguenti attività:

- "accreditamento": provvedimento mediante il quale le Regioni riconoscono a un operatore, pubblico o privato, l'idoneità a erogare i servizi al lavoro negli ambiti regionali di riferimento, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche, nonché la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il mercato del lavoro con particolare riferimento ai servizi di incontro fra domanda e offerta;
- "borsa continua del lavoro": sistema aperto di incontro domanda-offerta di lavoro finalizzato, in coerenza con gli indirizzi comunitari, a favorire la maggior efficienza e trasparenza del mercato del lavoro, all'interno del quale cittadini, lavoratori, disoccupati, persone in cerca di un lavoro, soggetti autorizzati o accreditati e datori di lavoro possono decidere di incontrarsi in maniera libera e dove i servizi sono liberamente scelti dall'utente;
- "enti bilaterali": organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei

datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso:

- la promozione di una occupazione regolare e di qualità;
- l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda;
- la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati;
- la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito;
- la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva;
- lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro;
- ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;
- "libretto formativo del cittadino": libretto personale del lavoratore definito, ai sensi dell'accordo Stato-Regioni del 18 febbraio 2000, di concerto tra il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero dell'Istruzione, della Università e della Ricerca, previa intesa con la conferenza unificata Stato-Regioni e sentite le parti sociali, in cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle Regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione Europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate.

#### *Lavoratore*

E' qualsiasi persona che lavora o che è in cerca di un lavoro.

#### *Lavoratore svantaggiato*

Si tratta di qualsiasi persona appartenente a una categoria che abbia difficoltà a entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro ai sensi:

- dell'articolo 2, lett. f), del Regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002 relativo alla applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore della occupazione, che considera "lavoratore svantaggiato", qualsiasi persona appartenente ad una categoria che abbia difficoltà ad entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro, vale a dire qualsiasi persona che soddisfi almeno uno dei criteri seguenti:

- I) qualsiasi giovane che abbia meno di 25 anni o che abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e che non abbia ancora ottenuto il primo impiego retribuito regolarmente;
  - II) qualsiasi lavoratore migrante che si sposti o si sia spostato all'interno della Comunità o divenga residente nella Comunità per assumervi un lavoro;
  - III) qualsiasi persona appartenente ad una minoranza etnica di uno Stato membro che debba migliorare le sue conoscenze linguistiche, la sua formazione professionale o la sua esperienza lavorativa per incrementare le possibilità di ottenere un'occupazione stabile;
  - IV) qualsiasi persona che desideri intraprendere o riprendere un'attività lavorativa e che non abbia lavorato, né seguito corsi di formazione, per almeno due anni, in particolare qualsiasi persona che abbia lasciato il lavoro per la difficoltà di conciliare vita lavorativa e vita familiare;
  - V) qualsiasi persona adulta che viva sola con uno o più figli a carico;
  - VI) qualsiasi persona priva di un titolo di studio di livello secondario superiore o equivalente, priva di un posto di lavoro o in procinto di perderlo;
  - VII) qualsiasi persona di più di 50 anni priva di un posto di lavoro o in procinto di perderlo;
  - VIII) qualsiasi disoccupato di lungo periodo, ossia una persona senza lavoro per 12 dei 16 mesi precedenti, o per 6 degli 8 mesi precedenti nel caso di persone di meno di 25 anni;
  - IX) qualsiasi persona riconosciuta come affetta, al momento o in passato, da una dipendenza ai sensi della legislazione nazionale;
  - X) qualsiasi persona che non abbia ottenuto il primo impiego retribuito regolarmente da quando è stata sottoposta a una pena detentiva o a un'altra sanzione penale;
  - XI) qualsiasi donna di un'area geografica al livello NUTS II nella quale il tasso medio di disoccupazione superi il 100% della media comunitaria da almeno due anni civili e nella quale la disoccupazione femminile abbia superato il 150% del tasso di disoccupazione maschile dell'area considerata per almeno due dei tre anni civili precedenti;
- ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381 che testualmente si riporta:

“1. Nelle cooperative che svolgono le attività di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), si considerano persone svantaggiate gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21 della Legge 26 luglio 1975 n. 354, e successive modificazioni. Si considerano inoltre persone svantaggiate i soggetti indicati con decreto del Presidente del

”

Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, con il Ministro dell'interno e con il Ministro per gli affari sociali, sentita la commissione centrale per le cooperative istituita dall'articolo 18 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modificazioni.“

#### *Divisioni operative*

Sono i soggetti polifunzionali gestiti con strumenti di contabilità analitica, che permettano di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici in relazione a ogni attività;

#### *Associazioni di datori e prestatori di lavoro*

Sono le organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative.

## **TITOLO II - ORGANIZZAZIONE E DISCIPLINA DEL MERCATO DEL LAVORO**

### **Art. 3 - Finalità**

La normativa è orientata a due principali obiettivi di fondo: aumentare il tasso di occupazione e favorire la qualità del lavoro.

### *CAPO I - REGIMI PARTICOLARI DI AUTORIZZAZIONE – ACCREDITAMENTO*

### **Art. 4 - Agenzie per il lavoro**

Le Agenzie per il Lavoro per esercitare le attività di collocamento dovranno essere autorizzate dal Ministero del Lavoro ed iscritte in apposito Albo, tenuto presso il Ministero stesso ed articolato nelle seguenti Sezioni:

- Agenzie di somministrazione lavoro per tutte le attività sia a termine che a tempo indeterminato;
- Agenzie di somministrazione lavoro a tempo indeterminato per una sola delle attività elencate nell'articolo 20 comma 3 - lettere da a) a h);
- Agenzie di intermediazione;
- Agenzie di ricerca e selezione del personale;
- Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.

### **Art. 5 - Requisiti giuridici e finanziari**

I requisiti per l'iscrizione all'Albo sono:

- costituzione in forma di società di capitali, di cooperative ovvero di consorzio di cooperative italiane o di altro Paese della UE;
- per le agenzie che svolgono attività di ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione è consentito l'esercizio anche in forma di società di persone;
- sede legale o una dipendenza in Italia o in altro Paese della UE;
- disponibilità di uffici in locali idonei e di adeguate competenze professionali che verranno definite con apposito decreto dal Ministero del Lavoro;
- assenza di determinate condanne penali in capo agli amministratori o a chi svolge funzioni di vertice;
- interconnessione obbligatoria con la borsa lavoro;
- rispetto del diritto del lavoratore affinché la diffusione dei dati non avvenga fuori dall'ambito indicato dal lavoratore stesso.

Ogni Sezione dell'Albo prevede il rispetto di specifici requisiti di carattere patrimoniale e di garanzia.

Non sussiste più il vincolo di esclusività dell'oggetto sociale.

### **Art. 6 - Regimi particolari di autorizzazioni**

Regimi particolari di autorizzazione sono riservati a:

- Comuni, Camere di commercio, Università e fondazioni universitarie, Istituti di Scuola Secondaria, purché operino senza finalità di lucro e nel rispetto dell'obbligo di interconnessione con la borsa lavoro;
- Associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, nonché enti bilaterali costituiti tra le stesse;
- Fondazione o altro soggetto giuridico costituito dal Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro.

### **Art. 7 - Accreditementi**

Nelle Regioni saranno istituiti elenchi per l'accreditamento. Mediante tali elenchi le Regioni riconoscono ad un operatore in possesso dei requisiti necessari, pubblico o privato che sia, l'idoneità a erogare i servizi al lavoro nel perimetro regionale di riferimento.

*CAPO II - TUTELE SUL MERCATO E DISPOSIZIONI SPECIALI CON RIFERIMENTO  
AI LAVORATORI SVANTAGGIATI*

**Art. 8 - Ambito di diffusione dei dati relativi all'incontro domanda-offerta di lavoro**

L'art. 8, in virtù del quale, ferma restando la normativa sulla privacy (Legge 675/1996), deve essere assicurato ai lavoratori il rispetto dell'ambito di diffusione dei dati indicato dai lavoratori stessi. Come già accennato in precedenza, saranno quindi i lavoratori a segnalare i soggetti o le categorie di soggetti ai quali i propri dati devono essere comunicati. Si tratta di un aspetto - quello della tutela dei dati personali - che entro 60 giorni formerà oggetto di apposito decreto volto a disciplinare, tra l'altro, i seguenti elementi: informazioni che possono essere comunicate e diffuse tra gli operatori nell'ambito del sistema domanda/offerta di lavoro, modalità attraverso cui il lavoratore potrà indicare l'ambito di diffusione dei propri dati, etc.

Da evidenziare infine che per i dati relativi a particolari benefici contributivi e fiscali (come pure per altri dati amministrativi in possesso dei servizi per l'impiego) avranno valore certificativo gli elementi contenuti nella cosiddetta scheda anagrafico-professionale, la quale sostituisce il libretto di lavoro.

**Art. 9 - Comunicazioni a mezzo stampa, internet, televisione o altri mezzi di informazione.**

L'art. 9 vieta tassativamente annunci e comunicazioni (a mezzo stampa, internet, televisione, etc.), relativamente alla ricerca e selezione di personale, ricollocamento, intermediazione e somministrazione effettuati in forma anonima.

I soggetti abilitati dovranno indicare in ogni comunicazione gli estremi dell'autorizzazione o dell'accreditamento.

Sono esclusi da quest'ultimo obbligo, le comunicazioni che facciano riferimento ai soggetti potenziali datori di lavoro o ad entità ad essi collegate perché facenti parte dello stesso gruppo di imprese. la stessa esclusione vale anche per i soggetti che ricerchino personale per altri soggetti da loro controllati o che li controllino.

**Art. 10 - Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori**

L'art. 10, pone un generale divieto di indagini sulle opinioni ovvero trattamenti discriminatori.

La sua violazione determina l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300:

- salvo che il fatto non costituisca più grave reato, l'ammenda da € 154,94 a € 1.549,37 o con l'arresto da 15 giorni ad 1 anno;

- nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda possa presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 c. p..

Nei casi più gravi, l'autorità competente procede alla sospensione della autorizzazione di cui all'articolo 4, mentre in caso di recidiva viene revocata l'autorizzazione.

### **Art. 11 - Divieto di oneri in capo ai lavoratori**

L'art. 11, stabilisce che i soggetti autorizzati od accreditati non possono percepire compensi dal lavoratore. Un'eccezione può essere contemplata dalla contrattazione collettiva solo per servizi specifici ovvero per lavoratori ad alta specializzazione.

### **Art. 12 - Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito**

Le agenzie autorizzate di somministrazione debbono versare ai Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito, costituiti dalle parti stipulanti il CCNL, un contributo pari 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori somministrati con contratto a tempo determinato o indeterminato. La destinazione di impiego dei versamenti è la seguente:

- per i lavoratori a tempo determinato, promuovere percorsi di qualificazione mirati alla continuità di occasioni di impiego nonché per specifiche misure di carattere previdenziale;
- per i lavoratori a tempo indeterminato, promuovere iniziative finalizzate a garantire l'integrazione del reddito in caso di fine lavori; disegnare percorsi per la riqualificazione professionale; promuovere iniziative per l'inserimento di lavoratori svantaggiati nonché verificare l'efficacia della somministrazione in relazione alla emersione del lavoro irregolare e contrastare gli appalti illeciti.

### **Art. 13 - Misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato**

Questa disposizione mira alla maggiore incentivazione dell'inclusione di particolari categorie di lavoratori, i "lavoratori svantaggiati" così come definiti in sede di commento all'articolo 2, quando si trovino nella necessità di entrare o rientrare nel circuito del lavoro. A tale scopo sono previste deroghe al regime generale della somministrazione (vedasi nostro commento agli articoli 20 e seguenti), a favore delle agenzie di somministrazione che, in concorso con regioni, province e comuni realizzino piani individuali di inserimento/reinserimento di detti soggetti nel mondo del lavoro. Dette deroghe possono essere così descritte:

- se il contratto di somministrazione ha durata non inferiori a sei mesi, le agenzie potranno operare in deroga agli articoli 20 e seguenti del D.Lgs.;
- se il contratto di somministrazione ha durata non inferiore a nove mesi, in aggiunta a quanto detto sopra, per un periodo massimo di un dodici mesi, le agenzie potranno trattenere dal compenso dovuto al lavoratore quanto eventualmente dallo stesso percepito a titolo di indennità di mobilità, disoccupazione ordinaria o speciale o altra indennità o sussidio per disoccupazione.

Viceversa il lavoratore svantaggiato iscritto nelle liste di mobilità/disoccupazione decadrà dalle stesse nei seguenti casi:

- rifiuto di essere avviato al lavoro con un progetto individuale di inserimento;
- rifiuto di partecipare ad un corso di formazione o frequenza irregolare;
- rifiuto di un lavoro con retribuzione inferiore fino al 20%;
- mancata comunicazione da parte del lavoratore all'INPS del lavoro prestato in caso di trattamenti di integrazione salariale.

I casi di decadenza sopra elencati si applicano quando le offerte provengano da sedi raggiungibili in non più di 80 minuti dalla residenza del lavoratore con mezzi pubblici.

#### **Art. 14 - Cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati.**

Questo articolo prevede la possibilità di realizzare su base territoriale convenzioni quadro tra amministrazioni provinciali, associazioni datoriali, sindacali e della cooperazione, aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro da imprese a cooperative sociali.

Le convenzioni quadro, validate dalla Commissione provinciale del lavoro, dovranno disciplinare i seguenti aspetti: modalità di adesione delle imprese interessate; criteri di individuazione dei lavoratori svantaggiati da inserire al lavoro (per i disabili provvederà il Comitato Tecnico di cui all'art. 6 Legge n. 68/1999), promozione e sviluppo delle commesse di lavoro, etc.

Qualora il predetto Comitato Tecnico esprima una valutazione di particolare difficoltà di inserimento di un lavoratore disabile in cooperativa sociale, l'inserimento stesso può essere considerato utile ai fini della copertura della quota di riserva cui sono tenute le imprese conferenti.

### *CAPO III - BORSA CONTINUA NAZIONALE DEL LAVORO E MONITORAGGIO STATISTICO*

#### **Art. 15 - Borsa continua nazionale del lavoro e monitoraggio statistico del lavoro**

E' il sistema nazionale di incontro tra domanda ed offerta di lavoro imperniato su una rete di nodi regionali.

I soggetti interessati (lavoratori, disoccupati, datori di lavoro, soggetti autorizza-

ti o accreditati, etc.) potranno interloquire attraverso questo strumento che dovrebbe sostituire l'attuale Sil (Sistema informativo lavoro).

La Borsa continua sarà accessibile liberamente e da qualunque punto "di rete attraverso gli accessi appositamente dedicati". Le notizie verranno gestite direttamente dagli interessati, che avranno la possibilità di mettere in rete candidature ovvero richieste di personale, etc.

Gli operatori autorizzati od accreditati, per parte loro, avranno anche l'obbligo di conferire alla Borsa continua i dati acquisiti, beninteso nel rispetto del predetto art. 8.

I servizi della Borsa continua saranno articolati su due livelli:

- un livello nazionale, finalizzato alla definizione degli standard tecnici nazionali, alla definizione dei flussi informativi di scambio, all'integrazione dei sistemi regionali, ad assicurare la massima trasparenza nel momento di incontro tra domanda ed offerta di lavoro;
- un livello regionale, finalizzato all'integrazione dei sistemi pubblici e privati presenti sul territorio, alla definizione e realizzazione del modello di servizi al lavoro, alla cooperazione alla definizione degli standard nazionali di intercomunicazione.

#### **Art. 16 - Standard tecnici e flussi informativi di scambio**

Entro 30 giorni dall'entrata in vigore della normativa che qui si commenta, il Ministero del Lavoro, di concerto col Ministero dell'Innovazione e d'intesa con le Regioni, stabilisce con Decreto gli standard per il raccordo tra la sede centrale della Borsa continua nazionale del lavoro e quelle regionali

#### **Art. 17 - Monitoraggio statistico e valutazione delle politiche del lavoro**

Le informazioni contenute nella Borsa online costituiranno anche una base statistica per le azioni di monitoraggio del Ministero del Lavoro.

In attesa dell'entrata a regime della Borsa continua, il Ministero predisporrà uno o più modelli di rilevazione da somministrare alle Agenzie autorizzate o accreditate. Sulla base di queste informazioni, il Ministero predisporrà un rapporto annuale.

### *CAPO IV - REGIME SANZIONATORIO*

#### **Art. 18 - Sanzioni penali e Art. 19 - Sanzioni amministrative**

La parte principale dell'apparato sanzionatorio del Decreto si trova nei due articoli in commento anche se altre disposizioni di pari natura sono disciplinate nei singoli istituti creando particolari difficoltà di coordinamento normativo oltre che di raccordo con misure previgenti .

Gli articoli 18 e 19 hanno incentrato principalmente l'attenzione sulla disciplina delle Agenzie per il lavoro (articolo 4) e su quella della somministrazione di manodopera (articoli 20 e seguenti).

Il principio che ha seguito il Legislatore è quello di prevedere sanzioni simili a carico sia dei soggetti che esercitano dette attività in violazione delle regole sia dei soggetti utilizzatori.

Le specifiche sanzioni sia penali che amministrative sono direttamente rilevabili nel testo degli articoli in discorso riportato in appendice a questo commento.

Nei casi più importanti, le sanzioni sono riportate negli articoli la cui violazione è sanzionata.

Ci limitiamo, qui, a riepilogare le sanzioni amministrative, previste dall'art. 19, relative al rapporto di lavoro.

La pena pecuniaria per violazione dei seguenti adempimenti è stabilita in una sanzione da 250 a 1500 euro per lavoratore interessato:

- consegna, al momento dell'assunzione, di una dichiarazione debitamente sottoscritta con gli estremi di registrazione nel libro matricola;
- fornire al dipendente, entro 30 giorni, le informazioni sul rapporto di lavoro;
- fornire al dipendente da inviare all'estero prima della partenza, comunque entro 30 giorni, le informazioni sul rapporto di lavoro;
- fornire al dipendente, entro un mese dall'adozione, le informazioni su qualsiasi modifica al rapporto di lavoro.

Sono infine punite con la sanzione da 100 a 500 euro (sempre per lavoratore interessato) le seguenti ulteriori violazioni:

- utilizzo di una modulistica diversa da quella approvata dal Ministero del Lavoro, per le comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo;
- omessa comunicazione di trasformazione del rapporto di lavoro, entro 5 giorni, al servizio per l'impiego;
- omessa comunicazione di contestuale assunzione;
- omessa comunicazione, entro 5 giorni, di cessazione del rapporto di lavoro.

Per le ultime tre delle violazioni elencate (omessa comunicazione di assunzione, cessazione, trasformazione) il Legislatore ha istituito una forma di pagamento ridotto (metà della sanzione minima) qualora l'adempimento tardivo avvenga entro 10 giorni dalla data di inizio dell'omissione.

### **TITOLO III - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO, APPALTO DI SERVIZI, DISTACCO**

#### **CAPO I - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

Si evidenzia innanzitutto che il presente istituto entra in vigore dal 24 ottobre 2003 a titolo sperimentale; decorsi 18 mesi il Ministro del Lavoro procederà ad una verifica con le parti sociali degli effetti della nuova disposizione ai fini di una eventuale ulteriore sua vigenza.

#### **Art. 20 - Condizioni di liceità**

L'art.20, che inaugura il Titolo III del decreto, si apre con la definizione del contratto di somministrazione e, in particolare, mette in evidenza la struttura del rapporto di somministrazione quale fattispecie negoziale complessa che coinvolge due posizioni contrattuali ben differenziate:

- 1) un contratto di somministrazione fra utilizzatore e somministratore;
- 2) un contratto di lavoro subordinato, fra somministratore e lavoratore.

Pertanto la somministrazione, ovvero il nuovo appalto di manodopera lecito – infatti nella nuova disciplina della somministrazione di lavoro e degli istituti ad essa assimilati (appalto di servizi e distacco) l'inevitabile punto di partenza della legge delega è l'abrogazione espressa degli artt. 1-11 della Legge 196/1997 (relativa al lavoro interinale) e della Legge 23 ottobre 1960 n. 1369 relativa al divieto di interposizione di manodopera lecito e che quindi vietava l'appalto di prestazioni di lavoro – si qualifica come rapporto giuridico tripartito che, conseguentemente coinvolge:

- a) impresa utilizzatrice, ovvero il soggetto che si avvale dell'attività lavorativa del lavoratore "oggetto" di somministrazione;
- b) agenzia di somministrazione, ovvero l'ente debitamente autorizzato e accreditato che fornisce la manodopera.
- c) prestatore di lavoro somministrato, ovvero il lavoratore che assunto da un datore di lavoro (agenzia) svolge le proprie prestazioni lavorative per uno o diversi datori di lavoro (utilizzatori).

Il contratto di somministrazione può essere stipulato:

- a tempo determinato
- a tempo indeterminato

La somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore (art. 20, 4 Co). La dizione della norma in commento richiama immediatamente quella dell'art. 1, D. Lgs. n. 368/2001, laddove prevede, appunto, che è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o

sostitutivo. Soprattutto in relazione al fattore sostitutivo è necessario soffermarsi su come si apra (proprio come nel nuovo contratto a termine ex D. Lgs. n. 368/2001) un'ampia gamma di ipotesi di sostituzione materialmente possibili di uno o più lavoratori in forza: ad es. sostituzione del lavoratore in tutti i casi in cui l'assente ha diritto alla conservazione del posto; sostituzione temporanea di un dipendente inviato in altra sede, sostituzione di lavoratore temporaneamente inidoneo a svolgere le mansioni affidategli in precedenza, ecc.

Altra affinità con il D. Lgs n. 368/2001 riguarda i limiti predefiniti per l'utilizzazione di questa tipologia di somministrazione. Infatti all'art. 20, 4 Co, la predeterminazione dei limiti quantitativi della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'art. 10 del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

Riguardo alla somministrazione a tempo indeterminato si afferma espressamente che tale tipologia è ammessa solo in una serie ben individuata di servizi e di attività specificatamente elencati.

Pertanto sembrerebbe che l'intento del Legislatore, nel contemplare l'elenco esaustivo fornito dall'art. 20, sia quello di rendere praticabile la somministrazione di manodopera a tempo indeterminato per quelle tipologie di prestazioni lavorative che, più delle altre, innescavano la contestazione di ipotesi di reato di interposizione illecita di manodopera (ad es. si pensi alle operazioni di movimentazione dei prodotti e dei macchinari all'interno delle aree annesse agli stabilimenti).

Infine si prevede la possibilità di selezionare ulteriori attività (in aggiunta a quelle già individuate dal Legislatore) nell'ambito delle quali sia possibile utilizzare la somministrazione a tempo indeterminato, in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni di lavoro comparativamente più rappresentative.

Il decreto legislativo in esame prevede le seguenti ipotesi tassative nelle quali la stipula del contratto di somministrazione – sia a termine che a tempo indeterminato – è vietata:

1. per la sostituzione di lavoratori assenti per esercizio del diritto di sciopero;
2. in imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. n. 626/1994;
3. presso unità produttive interessate, negli ultimi sei mesi, da procedure di licenziamento collettivo che hanno riguardato lavoratori adibiti alle medesime mansioni alle quali si riferisce il contratto di somministrazione, "salva diversa disposizione degli accordi sindacali";
4. presso unità produttive in cui è operante una sospensione dei rapporti di lavoro o una riduzione dell'orario lavorativo, con diritto al trattamento di integrazione salariale, sempre che tali situazioni interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, "salva diversa disposizione degli accordi sindacali".

L'esercizio non autorizzato delle seguenti attività, di cui al primo comma dell'articolo 4 "Agenzie per il lavoro":

- a) agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'articolo 20;
- b) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di cui all'articolo 20, comma 3, lettere da a) a h);
- c) agenzie di intermediazione;
- d) agenzie di ricerca e selezione del personale;
- e) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.

E' punito con la sanzione dell'ammenda di Euro 5 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro.

L'utilizzatore ed il somministratore sono soggetti alla sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.250 nel caso:

- di somministrazione da parte di soggetto non autorizzato;
- di somministrazione a tempo indeterminato al di fuori dei casi previsti dal terzo comma dell'art. 20;
- di somministrazione a tempo determinato non per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o - sostitutivo, al di fuori dei limiti quantitativi di utilizzazione a tempo determinato fissata dai contratti collettivi nazionali di lavoro;
- di somministrazione che abbia luogo nei casi vietati dal quinto comma dell'art. 20.

### **Art. 21- Forma del contratto di somministrazione**

Il contratto di somministrazione, sia a termine che a tempo indeterminato, deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore
- b) il numero dei lavoratori coinvolti dalla somministrazione;
- c) le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, in caso di somministrazione a tempo determinato; la tipologia dell'attività o del servizio in caso di somministrazione a tempo indeterminato;
- d) l'espressa individuazione dei rischi per l'integrità e la salute dei lavoratori individuati con particolare riguardo al D. Lgs. 19 settembre 1994 n. 626 e delle misure di prevenzione individuali e collettive;
- e) la data di inizio del contratto di somministrazione e la durata prevista dallo stesso, in caso di somministrazione a tempo determinato;
- f) l'indicazione esatta delle mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'individuazione del loro inquadramento contrattuale;
- g) il luogo di svolgimento, l'orario di lavoro e il trattamento economico e norma-

tivo previsto per le prestazioni lavorative.

Inoltre:

- il somministratore deve assumere l'obbligo di pagare direttamente il lavoratore con la corresponsione del trattamento economico spettante e quello, parallelo e conseguente, di provvedere in via diretta al versamento dei relativi contributi previdenziali ;
- l'utilizzatore deve impegnarsi assumendo l'obbligo di :
  - rimborsare al somministratore tutti gli oneri retributivi e previdenziali effettivamente sostenuti dall'Agenzia di somministrazione;
  - comunicare al somministratore i trattamenti retributivi concretamente applicabili ai lavoratori comparabili;
  - pagare direttamente ai lavoratori, in caso di inadempimento del somministratore, il trattamento economico spettante, oltre che versare i contributi previdenziali dovuti, fatto comunque salvo il diritto di rivalsa nei confronti del somministratore.

In mancanza di forma scritta, nonché in mancanza dell'indicazione anche di uno solo degli elementi sopra elencati nelle lettere da a) ad e), il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti dipendenti dell'utilizzatore.

Si ricorda che a ciò possono aggiungersi eventuali sanzioni penali e amministrative nel caso di abusi per somministrazioni irregolari o fraudolente.

Nei contratti di somministrazione devono inoltre essere recepite le eventuali indicazioni contenute nei contratti collettivi.

Infine il somministratore deve comunicare per iscritto al lavoratore, all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore, tutte le informazioni contenute nel contratto di somministrazione, nonché la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore.

L'utilizzatore ed il somministratore sono soggetti alla sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.250 nel caso:

- di contratto di somministrazione non in forma scritta o privo di alcuni degli elementi indicati al primo comma dell'art. 21
- di mancato recepimento, nel contratto di somministrazione, delle indicazioni contenute nei contratti collettivi.

Il somministratore è soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.250 nel caso di mancata comunicazione, per iscritto, al prestatore di lavoro.

## **Art. 22 - Disciplina dei rapporti di lavoro**

### *Lavoratori a tempo indeterminato*

Il rapporto tra lavoratore e somministratore è soggetto alla disciplina generale dei rapporti di lavoro.

I lavoratori rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.

I lavoratori hanno diritto a un'indennità di disponibilità:

- per i periodi nei quali rimangono in attesa di assegnazione,
- la cui misura è stabilita dal contratto collettivo, comunque non inferiore alla misura prevista con decreto dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali,
- esclusa dal computo di ogni istituto normativo, di legge o di contratto,

### *Lavoratori a tempo determinato*

Il rapporto di lavoro a tempo determinato tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al D. Lgs. 6 settembre 2001 n. 368, per quanto compatibile.

E' esclusa l'applicazione dei commi 3 e 4 dell'art. 5 del D. Lgs. n. 368/2001 sulla trasformazione automatica a tempo indeterminato, che prevedono:

3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.”

Tuttavia il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato:

- con il consenso del lavoratore
- per atto scritto
- nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

Il prestatore di lavoro utilizzato con contratto di somministrazione a termine o a tempo indeterminato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione solo la normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Infine, le disposizioni sulle assunzioni obbligatorie (L. n. 68/1999) e quelle sulle assunzioni riservate (particolari categorie di lavoratori a rischio di esclusione

sociale, di cui al D. Lgs. n. 181/2000) non trovano applicazione in caso di somministrazione.

Non è prevista l'indennità di disponibilità spettante ai lavoratori a tempo indeterminato.

### **Art. 23 - Tutela del prestatore di lavoro, esercizio del potere disciplinare e regime di solidarietà**

Il decreto sancisce l'applicazione del principio della parità di trattamento in base al quale i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di uguale livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

Il principio di pari trattamento non trova applicazione, però, per i piani individuali di formazione, di riqualificazione e di inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati.

La contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore stabilisce modalità e criteri per le erogazioni del premio di risultato.

Vengono estesi ai lavoratori dipendenti del somministratore i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore della medesima unità produttiva.

Il Legislatore si sofferma riguardo alla sicurezza sul lavoro, disciplinando gli obblighi a carico di somministratore e utilizzatore.

#### Obblighi del somministratore:

Il somministratore deve informare i lavoratori sui rischi relativi alla sicurezza e alla salute connessi alle attività produttive in generale e formarli e addestrarli, in conformità alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 626/1994, con specifico riferimento all'attività lavorativa per cui vengono assunti;

Qualora il contratto di somministrazione preveda che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore, ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore.

#### Obblighi dell'utilizzatore:

L'utilizzatore deve informare e garantire i lavoratori per quanto riguarda la sorveglianza medica e i rischi specifici, oltre che per tutto quanto concerne i dispositivi di protezione: è quindi l'utilizzatore a rispondere della violazione degli obblighi di sicurezza.

L'utilizzatore che adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque non equivalenti a quelle dedotte in contratto, è obbligato a darne immediata comunicazione scritta al somministratore e al lavoratore interessato.

L'omessa comunicazione fa sì che il solo utilizzatore risponda delle differenze retributive dovute, oppure, nel caso di mansioni inferiori, all'eventuale risarcimento del danno.

Il somministratore mantiene l'esercizio del potere disciplinare e l'utilizzatore deve informarlo su tutti gli elementi rilevanti ai tali fini.

Le clausole dirette a limitare la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione a tempo determinato sono nulle.

Tali clausole sono derogabili nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta un'adeguata indennità, secondo quanto stabilito dalla contrattazione collettiva applicabile al somministratore.

### **Art. 24 - Diritti e garanzie sindacali**

I lavoratori godono di tutti i diritti stabiliti dalla Legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), che possono liberamente esercitare presso l'utilizzatore.

Uno speciale diritto di riunione è riconosciuto ai dipendenti del somministratore impiegati presso diversi utilizzatori, secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.

L'utilizzatore ha l'obbligo di informare preventivamente la rappresentanza sindacale unitaria ovvero, in mancanza, le associazioni territoriali, circa:

- il numero dei contratti di somministrazione stipulati;
- i motivi che li hanno determinati.

Nel caso vi sia necessità e urgenza la comunicazione può essere effettuata entro cinque giorni dalla stipula del contratto di somministrazione.

Ogni dodici mesi (cioè alla scadenza dei dodici mesi dalla prima utilizzazione), il datore di lavoro deve comunicare agli stessi soggetti, anche per il tramite dell'organizzazione datoriale cui aderisce o dà mandato:

- il numero dei contratti di somministrazione stipulati;
- i motivi che li hanno determinati;
- la durata;
- il numero e le qualifiche dei lavoratori.

### **Art. 25 - Norme previdenziali**

Gli oneri in materia di previdenza ed assistenza obbligatoria sono a carico del somministratore, che è tenuto al versamento dei contributi previsti per il settore terziario, ad esclusione del contributo per la disoccupazione pari 0,30%.

Gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali sono determinati in base alle prestazioni lavorative – tipo e rischio – effettivamente svolte presso l'utilizzatore.

Sulla indennità di disponibilità non si applica il minimale retributivo.

### **Art. 26 - Responsabilità civile**

L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni arrecati dal lavoratore durante l'esercizio delle sue mansioni, come, del resto, previsto per i suoi lavoratori dipendenti.

### **Art. 27 - Somministrazione irregolare**

La somministrazione è da considerarsi irregolare quando avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, lettere a), b), c), d) ed e).

Il lavoratore, in tale caso, potrà presentare ricorso al tribunale quale giudice del lavoro (art. 414 c.p.c.) al fine di ottenere il riconoscimento della sussistenza del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, con effetto fin dall'inizio della somministrazione.

I pagamenti dei contributi e delle retribuzioni già effettuati dal somministratore liberano l'utilizzatore fino alla concorrenza delle somme effettivamente versate.

Gli atti compiuti per la costituzione e la gestione del rapporto dal somministratore si intendono compiuti dall'utilizzatore che viene riconosciuto datore di lavoro effettivo.

Il Giudice dovrà limitare il proprio controllo all'accertamento dell'esistenza delle ragioni che consentono la stipula di un contratto di somministrazione a termine ovvero a tempo indeterminato, senza entrare nel merito di valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore.

### **Art. 28 - Somministrazione fraudolenta**

Il Legislatore definisce "somministrazione fraudolenta" quella che è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore. Quindi concorrono sia l'intenzionalità del reato sia la specifica finalità dello stesso nel senso che si riscontra un'intesa fra utilizzatore e somministratore o, quanto meno, un'effettiva consapevolezza riguardo all'utilizzo illecito della manodopera.

Riguardo al profilo sanzionatorio, viene confermato l'intero apparato sanzionatorio dell'art. 18 che sanziona già la somministrazione illecita. A questo viene aggiunta la sanzione pecuniaria dell'ammenda pari a 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto dall'operazione fraudolenta e per ogni giorno di somministrazione.

Si ricorda che una fattispecie diversa dalla somministrazione irregolare e dalla somministrazione fraudolenta è la c.d. somministrazione illecita, disciplinata dall'art. 18, comma 1 e 2, del decreto in esame. In tale fattispecie non è vietato solo lo sfruttamento della manodopera illecitamente somministrata ma già la sottoscrizione del contratto di somministrazione, nella quale soggetto attivo del reato è l'Agenzia di somministrazione che esercita l'attività e stipula contratti senza la necessaria autorizzazione e la conseguente iscrizione all'Albo delle Agenzie per il lavoro.

*Sintesi dell'istituto*

**CAP I - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (ARTT. 20-28)**

E' la riscrittura del lavoro interinale: somministratore è colui che "affitta il personale"; utilizzatore colui che "utilizza la prestazione".

Il "contratto di somministrazione" è l'accordo stipulato tra le parti per la somministrazione di manodopera.

Il contratto può essere stipulato

**1. A tempo indeterminato per :**

- a) Servizi di consulenza ed assistenza nel settore informatico, sviluppo di software e caricamento dati
- b) Servizi pulizia, custodia, portineria
- c) Servizi trasporto, da e per lo stabilimento, di trasporto persone e di trasporto e di movimentazione di macchinari e merci
- d) La gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, servizi di economato
- e) Consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale
- f) Attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale
- g) Per la gestione dei call-center
- h) Per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, installazione e montaggio impianti
- i) In tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi

**2. A tempo determinato a fronte di esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. I limiti quantitativi sono stabiliti dai contratti collettivi.**

Il contratto e' invece vietato:

- a) Per la sostituzione dei lavoratori che esercitano il diritto di sciopero
- b) Presso unità produttive dove nei sei mesi precedenti si sia proceduto a licenziamenti collettivi (salvo diverse intese sindacali) per le stesse mansioni, ovvero siano in corso interventi di CIG (sempre per le stesse mansioni)
- c) Da parte delle imprese che non hanno effettuato la valutazione del rischio

Il contratto di somministrazione, deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- a) Gli estremi dell'autorizzazione
- b) Il numero dei lavoratori interessati
- c) I motivi
- d) Gli eventuali rischi e le misure di prevenzione adottate (D. Lgs. 626/1994)
- e) Inizio e durata del contratto
- f) Le mansioni e l'inquadramento
- g) Il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo
- h) Assunzione da parte del somministratore dell'obbligo di pagamento diretto della retribuzione e dei contributi
- i) L'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore le retribuzioni ed i contributi
- l) L'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili
- m) L'obbligo dell'utilizzatore, in caso di insolvenza del somministratore, del pagamento delle retribuzioni e dei contributi, fatto salvo il diritto di rivalsa
- n) Oltre alle eventuali indicazioni contenute nei contratti collettivi
- o) Gli stessi dati devono essere comunicati per iscritto al prestatore di lavoro dal somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro o dall'invio.
- p) Inoltre la mancanza dei dati dalla lettera a) alla lettera e) rende nullo il contratto ed i lavora-

tori sono considerati a tutti gli effetti dipendenti dell'utilizzatore.

Il rapporto tra somministratore e lavoratore è regolato dalle leggi sul rapporto di lavoro, fatta eccezione per i contratti a termine di quanto previsto in caso di successione dei contratti, anche senza il rispetto dei periodi minimi di intervallo (art. 5 c. 3 e 4 D. Lgs. 368/2001). Nel caso di assunzione a tempo indeterminato il somministratore deve corrispondere al lavoratore una indennità mensile di disponibilità, divisibile anche in quote orarie, nella misura stabilita dal CCNL. Su questa i contributi sono versati sull'importo realmente corrisposto senza applicazione del minimale e non incide su nessun istituto.

Per l'utilizzatore :

- Il prestatore di lavoro non è computato nell'organico ai fini dell'applicazione di normative di legge
- Non si applica la normativa sulle assunzioni obbligatorie

I lavoratori hanno diritto :

- a) Al trattamento economico e normativo non inferiore a quelli applicati dall'utilizzatore compreso eventuali premi di risultato che devono essere regolati dal contratto collettivo dell'utilizzatore
- b) A fruire di tutti i servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore
- c) Ad essere informati dal somministratore dei rischi sulla sicurezza e di essere addestrati all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa
- d) Di essere informati dall'utilizzatore in caso di sorveglianza medica speciale

L'utilizzatore :

- Osserva tutti gli obblighi di protezione previsti per i suoi dipendenti ed è responsabile per le violazioni degli obblighi di sicurezza
- Se adibisce il lavoratore a mansioni superiori e non equivalenti a quelle previste deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore ed al lavoratore, in mancanza ne risponde direttamente per le differenze retributive e per il risarcimento del danno se adibito a mansioni inferiori
- Comunica gli elementi oggetto di contestazione disciplinare al somministratore al quale compete l'esercizio del potere disciplinare

Nel caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato è nulla ogni clausola diretta a limitare la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto a meno che non sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal CCNL.

I diritti sindacali sono riconosciuti anche ai prestatori di lavoro presso l'utilizzatore e a coloro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione.

L'utilizzatore deve inoltre comunicare alle RSU (o RSA) o in mancanza ai sindacati esterni :

- a) Prima della stipula del contratto (o entro i successivi 5 giorni se questo era urgente) il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione
- b) Ogni dodici mesi, anche per il tramite dell'API, il numero ed il motivo dei contratti conclusi, la loro durata, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

La contribuzione è a carico del somministratore che non versa il contributo per la disoccupazione ed è quella prevista per il terziario.

I premi INAIL sono calcolati in base al tasso dell'impresa utilizzatrice.

In caso di danni arrecati dal prestatore di lavoro a terzi è l'utilizzatore che ne risponde. Stessa cosa nel caso di somministrazione irregolare: il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziario, la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore. Se la richiesta è accolta tutto quanto effettuato dal somministratore viene considerato come compiuto dall'utilizzatore.

La somministrazione fraudolenta, (specifica finalità di eludere norme di legge o di contratto collettivo) oltre alle specifiche sanzioni in capo al somministratore, è sanzionata sia per questo che per l'utilizzatore con una ammenda di 20 euro per lavoratore al giorno.

## CAPO II - APPALTO E DISTACCO

### **Art. 29 - Appalto**

Si evidenzia innanzitutto che il presente istituto entra in vigore dal 24 ottobre 2003 a titolo sperimentale; decorsi 18 mesi il Ministro del Lavoro procederà ad una verifica con le parti sociali degli effetti della nuova disposizione ai fini di una eventuale ulteriore sua vigenza.

L'articolo in esame fornisce i caratteri differenziali del contratto di appalto – già regolamentato nel codice civile agli articoli 1655-1677- rispetto alla somministrazione di lavoro di cui all'art.20 sopra commentato.

Si ricorda che l'art. 85, primo comma, lettera c) del D. Lgs. ha abrogato la legge 23 ottobre 1960, n° 1369 in materia di appalto di manodopera.

Si ritiene utile riportare la nozione del contratto di appalto prevista dall'art.1655 cod.civ. per una più attenta valutazione della nuova norma:

”L'appalto è il contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro”.

Il contratto di appalto si distingue, quindi, dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

Sulla base di condizioni oggettive, da valutarsi di volta in volta, può non essere necessario, per essere in una situazione di appalto lecito, che l'appaltatore apporti capitali e mezzi propri.

Infatti, è sufficiente che l'organizzazione dei mezzi necessari risulti dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, fermo restando, naturalmente, l'assunzione del rischio d'impresa.

Ciò rappresenta un'innovazione sostanziale rispetto alla precedente disciplina dell'appalto, regolata dal citato art. 1655 cod.civ. che viene, così, integrato dall'art. 29.

La nuova norma non prevede una durata del contratto di appalto.

Nel solo caso di appalto di servizi, è prevista una garanzia di solidarietà a tutela dei lavoratori oggetto dell'appalto.

Per l'appalto di servizi, il committente è obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.

In seguito all'abrogazione della Legge n. 1369/1960, i trattamenti sono costituiti da quelli dovuti dall'appaltatore e non da quelli dovuti in base alle norme contrattuali e di legge applicate dall'appaltante.

Nulla dice il D. Lgs. per l'appalto d'opera, per il quale, quindi, non si applica la condizione di solidarietà prima commentata.

Una possibile interpretazione porterebbe a ritenere applicabile, per l'appalto d'opera, la regola generale prevista dall'art.1676 cod.civ.:

*“Coloro che, alle dipendenze dell'appaltatore, hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o per prestare il servizio possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda”.*

Rimane, tuttavia, il dubbio che tale disposizione non trovi invece applicazione. La questione, purtroppo, sarà ancora una volta risolta dalla giurisprudenza.

L'ingresso di un nuovo appaltatore non rappresenta trasferimento di azienda.

L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce, quindi, trasferimento d'azienda o di parte d'azienda.

Nel rinviare, infine, al commento degli articoli 85 ed 86 del D. Lgs., si accenna che per i giudizi penali pendenti per intermediazione illecita di manodopera si deve applicare il principio del favor rei in caso di *abolitio criminis*. Cioè, nel caso, di giudizi penali pendenti il reo non può più essere condannato perché è venuta meno la norma penale che definisce il reato.

Ai fini della distinzione tra somministrazione di lavoro e appalto, l'art. 84 del D. Lgs. rinvia alla definizione da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del D. Lgs., di codici di buone pratiche e indici presuntivi in materia di interposizione illecita e appalto genuino che hanno il fine di definire con adeguata precisione la fattispecie.

#### *Sintesi dell'istituto*

##### APPALTO (ART. 29)

Si ha un contratto d'appalto (ex art. 1655 cod.civ.) quando esiste una organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore che può anche risultare dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché nell'assunzione del rischio d'impresa.

Nel caso di appalto di servizi, il committente è obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di un anno, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e contributivi previdenziali dovuti.

L'acquisizione del personale in seguito di un nuovo appalto non costituisce trasferimento d'azienda.

### **Art. 30 - Distacco**

Si evidenzia innanzitutto che il presente istituto entra in vigore dal 24 ottobre 2003 a titolo sperimentale; decorsi 18 mesi il Ministro del Lavoro procederà ad una verifica con le parti sociali degli effetti della nuova disposizione ai fini di una eventuale ulteriore sua vigenza.

Questo articolo è di particolare interesse perché per la prima volta il Legislatore interviene a disciplinare in modo organico l'istituto del distacco, che fino ad ora era stato oggetto, invece, di "interpretazioni" da parte della giurisprudenza e di specifiche leggi.

La norma è immediatamente applicabile.

Costituisce condizione essenziale del distacco la soddisfazione dell'interesse del datore di lavoro che ponga temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Il concetto di "proprio interesse" del datore di lavoro distaccante permette il distacco entro i 50 Km, senza che debba sussistere il requisito delle "comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive" richieste per un distacco a una unità produttiva sita a più di 50 Km, come si vedrà più avanti.

Il distacco non può essere definitivo, in quanto è richiesto il requisito della temporaneità.

Il datore di lavoro distaccante rimane, comunque, responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore distaccato.

Il datore di lavoro, quindi, si deve far carico di qualsiasi modificazione intervenga nel rapporto durante il distacco in tema retributivo, previdenziale, assicurativo ecc..

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni (non in pejus, mutamento non consentito dall'art. 2103 cod.civ., salvo le deroghe previste dall'articolo stesso e da alcuni CCNL e da altre leggi) deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato.

Il lavoratore, quindi, è obbligato al distacco a meno che non vi sia una modifica delle mansioni.

Il datore di lavoro non è tenuto a preavvertire il lavoratore. Si consiglia, tuttavia, di effettuare per iscritto la comunicazione del distacco, indicandone chiaramente la data e gli altri elementi che fossero necessari.

Il trasferimento, in caso di distacco, a una unità produttiva sita a più di 50 Km da quella in cui il lavoratore è adibito, può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

E' confermata la validità dell'articolo 8, terzo comma, della Legge 19 luglio 1993 n. 236, in materia di riduzione del personale, che stabilisce:

*"Gli accordi sindacali, al fine di evitare le riduzioni di personale, possono regolare il comando o il distacco di uno o più lavoratori dall'impresa ad altra per una durata temporanea".*

*Sintesi dell'istituto*

**DISTACCO (ART. 30)**

Si ha il distacco quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa .

Se questo comporta un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del dipendente e se comporta un trasferimento superiore ai 50 Km dalla sede di lavoro questo può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive. Rimane la possibilità per evitare riduzione di personale, di regolare il distacco tramite accordo sindacale (art. 8 c.3 L. 236/1993).

**TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI GRUPPI DI IMPRESA E  
TRASFERIMENTO D'AZIENDA**

**Art.31 - Gruppi di impresa**

Si prevede che i gruppi di impresa, di cui all'art. 2359 cod.civ. e di cui al D. Lgs. 2.4.2002 n. 74, possano delegare lo svolgimento degli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti alla società capogruppo per tutte le società controllate e collegate.

Quanto sopra non rileva ai fini dell'individuazione del soggetto titolare delle obbligazioni contrattuali e legislative.

Anche i consorzi possono svolgere gli adempimenti, alle stesse condizioni di cui sopra, per conto dei soggetti consorziati o delegarne l'esecuzione a una società consorziata.

*Sintesi dell'istituto*

Viene concessa la possibilità da parte della capogruppo di effettuare gli adempimenti relativi all'amministrazione del personale anche per le controllate e le collegate, senza che da ciò rilevi l'individuazione del soggetto titolare delle obbligazioni.

**Art.32 - Modifica all'art. 2112, comma quinto, del codice civile**

L'art. 2112 cod.civ. sul trasferimento di azienda è stato modificato dall'articolo in commento che ha sostituito il quinto comma e ne ha aggiunto un sesto.

Si riporta di seguito il testo integrato con le modifiche e con il commento corsivo:

“1. In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

2. Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la libera-

zione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

3. Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.

4. Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per se motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'articolo 2119, primo comma.

5. Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base dei quali il trasferimento è attuato, ivi compresi l'usufrutto o l'affitto d'azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.

*E' venuto meno il vincolo della preesistente autonomia funzionale del ramo di azienda da trasferire. L'ultimo periodo del quinto comma permette, infatti, che l'identificazione del ramo di azienda sia effettuata dal cedente e dal cessionario al momento del trasferimento."*

6. Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo di azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 1676"

*L'art. 1676 cod.civ. tratta i diritti degli ausiliari dell'appaltatore verso il committente.*

*I lavoratori coinvolti nel trasferimento del ramo d'azienda, di cui al sesto comma, possono proporre un'azione direttamente nei confronti dell'appaltante, ai sensi dell'art. 1676 cod.civ., quando l'appalto riguardi il settore di attività del ramo oggetto della cessione.*

*Si ritiene che, nel caso di appalto di servizi, si applichi, anche in questo caso, il secondo comma dell'art. 29 del D. Lgs. già commentato".*

## **TITOLO V - TIPOLOGIE CONTRATTUALI A ORARIO RIDOTTO, MODULATO O FLESSIBILE**

### *CAPO I - LAVORO INTERMITTENTE*

Il lavoro intermittente o lavoro a chiamata presenta alcune affinità sia con il contratto di somministrazione (ex temporaneo o interinale) sia con quello a tempo parziale:

- dal primo, tuttavia, si distingue perché, pur nell'analoga duttilità del ricorso alle prestazioni lavorative, il relativo rapporto non è trilaterale come succede nel contratto di somministrazione che interessa la società fornitrice di manodopera, l'utilizzatore ed il lavoratore;
- rispetto al contratto a tempo parziale, la differenza consiste nell'assenza di un effettivo svolgimento dell'attività lavorativa in un periodo predeterminato, tipica del lavoro a tempo parziale. Nel lavoro intermittente, infatti, la prestazione lavorativa ricorre in funzione delle necessità, comportando quindi, diversamente da quanto si verifica nel part time, una situazione di una disponibilità del dipendente.

#### **Art. 33 - Definizione e tipologie**

Il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa.

Il contratto di lavoro intermittente è un contratto di lavoro subordinato stipulabile a tempo indeterminato o a termine.

#### **Art. 34 - Casi di ricorso al lavoro intermittente**

Il contratto può essere stipulato per:

- prestazioni discontinue o intermittenti individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale o, in via provvisoria, individuate dal Ministero del lavoro con decreto da emanarsi entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge cioè entro il 24 aprile 2004;
- in via sperimentale, per prestazioni rese da persone disoccupate con meno di 25 anni o da persone con più di 45 anni espulsi dal lavoro e iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento.

La casistica legata all'età è applicabile dal 24 ottobre 2003 data di entrata in vigore del D. Lgs., mentre l'altra solo dopo la stipulazione dei contratti collettivi citati o, in mancanza, dell'emanazione del decreto ministeriale.

Il lavoro intermittente è vietato:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- in aziende dove nei sei mesi precedenti ci siano stati dei licenziamenti collet-

- tivi, per le stesse mansioni o dove sia in corso la cassa integrazione guadagni per le stesse mansioni (salvo diversa disposizione degli accordi sindacali);
- in aziende dove non ha avuto luogo valutazione dei rischi (D.Lgs. 626/1994).

### **Art. 35 - Forma e comunicazioni**

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta, ai fini della prova.

Riteniamo che, poiché la forma scritta è prevista solo ai fini della prova, anche un contratto stipulato in forma orale sia giuridicamente valido.

Se la formazione dell'atto non è un fatto controverso tra le parti, il giudice fonderà, quindi, la sua decisione sull'atto invocato.

Tuttavia, la parte che vorrà opporre all'altra la natura di lavoro intermittente del rapporto, avrà difficoltà a dimostrare la propria affermazione.

Infatti nei contratti in cui la forma scritta sia prescritta dal Legislatore solo "ad probationem tantum" (cioè solo ai fini della prova) non è ammessa la prova testimoniale e quella presuntiva (che è equiparata alla prova per testi). Rimane solo la confessione della controparte od il suo deferimento al giuramento decisorio. Come si vede, si tratta di mezzi probatori di improbabile efficacia.

Il contratto deve contenere:

- l'indicazione della durata e delle ipotesi previste dalla legge che consentono la stipulazione del contratto;
- il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata che, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità ove prevista;
- l'indicazione delle forme e delle modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità ove prevista;
- le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività svolta.

Il testo del contratto deve contenere le eventuali indicazioni contenute nei contratti collettivi.

Annualmente, devono essere informate le R.S.A (in molti CCNL oggi definite come Rappresentanze Sindacali Unitarie) sull'utilizzo del lavoro intermittente, salvo diverse più favorevoli disposizioni dei contratti collettivi.

### **Art. 36 - Indennità di disponibilità**

L'indennità mensile di disponibilità è una componente economica aggiuntiva che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore per i periodi in cui questo, in base all'obbligo contrattuale assunto, garantisce la propria disponibilità.

L'indennità di disponibilità spetta soltanto qualora il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare:

- la risoluzione del contratto,
- la perdita della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto,
- un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro.

Si ritiene che la risoluzione del contratto deve avere luogo secondo le procedure previste per il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il contratto deve contenere la misura dell'indennità mensile (divisibile in quote orarie), che spetta al lavoratore che ha garantito la disponibilità di attesa.

La misura dell'indennità da corrispondersi è determinata dai contratti collettivi nazionali e non può, in ogni caso, essere inferiore alla misura stabilita periodicamente dal Ministero del Lavoro con proprio decreto, sentite le parti sociali.

Sull'indennità di disponibilità devono essere versati i contributi per il loro effettivo ammontare (anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo).

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

Nel caso di impossibilità temporanea ad adempiere al suo obbligo per malattia o altro impedimento, il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente il datore di lavoro della propria indisponibilità, specificando la durata dell'impedimento.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito della indennità di disponibilità fino a concorrenza della medesima misura.

### **Art. 37 - Lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno**

Qualora il contratto di lavoro intermittente venga stipulato per prestazioni da rendersi il fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, l'indennità di disponibilità deve essere corrisposta al lavoratore solo se realmente chiamato dal datore di lavoro.

I contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, possono definire ulteriori periodi predeterminati.

### **Art. 38 - Principio di non discriminazione**

Il lavoratore intermittente ha diritto ad avere un trattamento economico e normativo non inferiore al lavoratore di pari livello occupato presso la medesima azienda a parità di mansioni svolte.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale è riproporzionato in relazione all'attività effettivamente svolta, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, le ferie, i trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità e congedi parentali.

Per il periodo in cui garantisce la sua disponibilità, il lavoratore non risulta comunque titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati e non matura alcun trattamento economico e normativo.

### **Art. 39 - Computo del lavoratore intermittente**

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

### **Art. 40 - Sostegno e valorizzazione della autonomia collettiva**

Se, nei cinque mesi successivi all'entrata in vigore del decreto legislativo cioè entro il 24 marzo 2004, i contratti collettivi nazionali di lavoro non avranno definito i casi in cui si possa ricorrere al lavoro intermittente o i periodi per il lavoro intermittente predeterminato, il Ministero del Lavoro convocherà le parti sociali al fine di promuovere un'intesa tra le stesse.

In caso di mancato accordo il Ministero del Lavoro, nei quattro mesi successivi, individuerà – in via provvisoria - con proprio decreto i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente.

*Sintesi dell'istituto*

CAPO I – LAVORO INTERMITTENTE o A CHIAMATA (ARTT. 33-40)

- ◆ Contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche territoriali (o provvisoriamente da un apposito decreto del Ministero del Lavoro). Può essere anche a tempo determinato. Inoltre in via sperimentale può essere concluso per le prestazioni rese da disoccupati con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età espulsi dal ciclo produttivo o iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento.
- ◆ E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:
  - a) Per sostituire lavoratori in sciopero
  - b) Nelle unità produttive in CIG o nelle quali si sia proceduto nei sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi (mobilità) per le mansioni interessate e salvo diversi accordi sindacali
  - c) Per le imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ex D.Lgs. 626/94
- ◆ E' prevista la forma scritta con indicazione, tenuto anche conto del CCNL :
  - Della durata e delle ipotesi oggettive o soggettive che ne consentono la stipulazione.
  - Del luogo e delle modalità della prestazione e del preavviso di chiamata che in ogni caso non può essere inferiore ad 1 giorno lavorativo.
  - Del trattamento economico e normativo spettante e della relativa indennità di disponibilità come più sotto regolata.
  - Delle forme e modalità di richiesta della prestazione, nonché delle modalità di rilevazione
  - Dei tempi e delle modalità di pagamento della retribuzione.
  - Delle eventuali misure di sicurezza specifiche.
- ◆ L'andamento del ricorso al lavoro intermittente deve essere comunicato alle R.S.A. con cadenza annuale.
- ◆ L'indennità di disponibilità, divisibile per quote orarie, è corrisposta per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità in attesa di utilizzazione. La misura è prevista dai contratti collettivi e non può essere inferiore a quella stabilita da un apposito decreto. E' esclusa dal computo di ogni istituto di legge e di contratto e non è soggetta al minimale contributivo.

Nel caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, deve essere avvisato il datore di lavoro tempestivamente specificando la durata dell'impedimento. In caso contrario verrà persa l'indennità per un periodo di 15 giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale. L'indennità è dovuta solo se il lavoratore si obbliga a rispondere alla chiamata. In tal caso il rifiuto ingiustificato può comportare la risoluzione del rapporto, la perdita dell'indennità riferita al periodo successivo al rifiuto ed un congruo risarcimento fissato dai contratti collettivi o in mancanza, da quello individuale.

I lavoratori possono versare, ai fini pensionistici, la differenza contributiva rispetto ad una retribuzione convenzionale.
- ◆ Il lavoro intermittente può essere pattuito per periodi predeterminati, come i fine settimana, i periodi delle ferie estive, natalizie, pasquali. In questo caso l'indennità di disponibilità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata. Ulteriori periodi possono essere stabiliti dai contratti collettivi.
- ◆ Non possono essere attuati comportamenti discriminatori, per cui il lavoratore per il periodo di prestazione, non può ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto agli altri lavoratori, riproporzionato in base alla effettiva prestazione comprese le ferie, i trattamenti di malattia, infortunio e malattia professionale, maternità, congedi parentali. Per tutto il periodo di disponibilità alla chiamata il lavoratore non è titolare di alcun diritto e di trattamenti economici e normativi riconosciuti agli altri lavoratori di-

pendenti.

- ◆ E' computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Se i CCNL entro 5 mesi non regolamentano quanto a loro demandato il Ministero del Lavoro nei 4 mesi successivi tenta di promuovere un accordo se no emette un apposito decreto.

## CAPO II - LAVORO RIPARTITO

### **Art. 41 - Definizione e vincolo di solidarietà**

Il lavoro ripartito è un'attività lavorativa subordinata per cui due soggetti rispondono in solido di un unico impegno lavorativo.

Elemento caratterizzante di questo schema contrattuale è il vincolo di solidarietà, la presenza, cioè, di un'unica e identica obbligazione lavorativa in capo ai due lavoratori.

Salvo diversa intesa nel contratto di assunzione, ogni lavoratore è direttamente responsabile dell'intero impegno lavorativo.

Se il contratto di assunzione o i contratti o accordi collettivi non dispongono diversamente, i lavoratori possono:

- sostituirsi tra loro;
- modificare la collocazione temporale dell'orario.

Se si avvalgono di queste facoltà, il rischio dell'impossibilità della prestazione per fatti attinenti ad uno dei coobbligati è posta in capo all'altro coobbligato.

In pratica, se il coobbligato che deve effettuare la prestazione anche per l'altro, è impossibilitato ad adempiere, ne risponderà quest'ultimo.

Un terzo soggetto non può sostituire uno o entrambi i coobbligati, se impossibilitati al lavoro, salvo che il datore di lavoro lo consenta.

In caso di dimissioni o licenziamento di uno dei lavoratori, si estingue l'intero rapporto di lavoro salvo che, su richiesta del datore di lavoro, l'altro lavoratore accetti di ricoprire, in tutto od in parte, il tempo di lavoro; in tal caso il contratto diventa un normale rapporto di lavoro subordinato.

Salvo che le parti stabiliscano diversamente, l'impedimento di entrambi i coobbligati, viene disciplinato in questo modo dall'art. 1256 del codice civile:

- i lavoratori non hanno più obbligo alcuno quando, per una causa a loro non imputabile, la prestazione diviene impossibile;
- i lavoratori, se l'interruzione è temporanea, non hanno responsabilità alcuna del ritardo nell'adempimento dell'obbligo ma, se l'impossibilità mette in discussione la natura stessa del contratto, l'obbligo è interrotto dal lavoratore o dal datore di lavoro.

### **Art. 42 - Forma e comunicazioni**

Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta, ai fini della prova.

Riteniamo che, poiché la forma scritta è prevista solo ai fini della prova, anche un contratto stipulato in forma orale sia giuridicamente valido.

Se la formazione dell'atto non è un fatto controverso tra le parti, il giudice fonderà, quindi, la sua decisione sull'atto invocato.

Tuttavia, la parte che vorrà opporre all'altra la natura di lavoro ripartito del rapporto, avrà difficoltà a dimostrare la propria affermazione.

Infatti nei contratti in cui la forma scritta sia prescritta dal Legislatore "ad probationem tantum" (cioè solo ai fini della prova) non è ammessa la prova testimoniale e quella presuntiva (che è equiparata alla prova per testi). Rimane solo la confessione della controparte od il suo deferimento al giuramento decisorio. Come si vede, si tratta di mezzi probatori di improbabile efficacia.

Per essere valido il contratto deve essere redatto in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

- la percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale di ciascun coobbligato (in base alle loro intese) e la possibilità per i lavoratori di sostituirsi e di cambiarsi consensualmente la distribuzione dell'orario entro i limiti predeterminati nel contratto;
- il luogo di lavoro ed il trattamento economico e normativo per ogni lavoratore;
- le eventuali misure di sicurezza specifiche, necessarie in relazione al tipo di attività oggetto del contratto.

Per consentire al datore di lavoro l'eventuale certificazione delle assenze, i lavoratori hanno l'obbligo di informare preventivamente il datore di lavoro, con una frequenza almeno settimanale, dell'orario cui ognuno dei lavoratori sarà tenuto.

### **Art. 43 - Disciplina applicabile**

Il decreto legislativo demanda alla contrattazione collettiva l'emanazione della regolamentazione del lavoro ripartito.

Nel caso in cui i contratti collettivi non contengano espressa regolamentazione, viene automaticamente applicata la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

### **Art. 44 - Principio di non discriminazione**

Durante i periodi di lavoro il trattamento economico e normativo deve essere complessivamente equivalente a quello corrisposto ad un lavoratore di pari livello/mansione.

Il trattamento economico e normativo è riproporzionato in base alla prestazione

effettivamente eseguita in merito a:

- retribuzione globale e delle singole voci;
- ferie, malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedi parentali.

Ogni lavoratore ha diritto a partecipare alle assemblee di cui all'art. 20 della Legge n. 300/1970 (ed il trattamento economico sarà ripartito in proporzione all'attività effettivamente svolta).

### **Art. 45 - Disposizioni previdenziali**

Per tutte le prestazioni previdenziali ed assistenziali, nonché per le relative contribuzioni i lavoratori ripartiti sono equiparati a quelli a tempo parziale.

Il calcolo delle prestazioni assistenziali e dei contributi è effettuato mese per mese, salvo conguaglio a fine anno per riportare il versamento contributivo all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

#### *Sintesi dell'istituto*

##### CAPO II - LAVORO RIPARTITO O JOB SHARING (ARTT. 41-45)

E' uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa, e dove salvo diverse intese, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa.

Salvo diversamente stabilito dai contratti anche individuali, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente ed in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro.

- Eventuali sostituzioni da parte di terzi sono ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.
- Le dimissioni o il licenziamento di uno dei coobbligati comporta l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo che il datore di lavoro richiede ed il lavoratore accetti il lavoro a tempo pieno, o parziale.
- L'impedimento di entrambi i lavoratori determina l'estinzione della obbligazione ai sensi dell'art. 1256 del cod. civ, cioè quando, per causa non imputabile al debitore, questa diventa impossibile.
- Il contratto è stipulato in forma scritta e deve contenere :
  - a) La misura % e la collocazione temporale del lavoro che si preveda venga svolto dai lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, fermo restando la possibilità di questi di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra loro o la modifica della distribuzione dell'orario
  - b) Il luogo di lavoro ed il trattamento economico – normativo spettante
  - c) Le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie
- Ai fini di poter certificare le assenze, i lavoratori sono tenuti ad informare con preavviso di almeno una settimana in merito all'orario di lavoro di ciascuno dei soggetti coobbligati.
- La disciplina applicabile è quella prevista dalla contrattazione collettiva e quella del lavoro subordinato.

- Il trattamento economico è quello previsto per gli altri lavoratori ed è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita.
- Hanno diritto di partecipare alle assemblee sindacali entro il limite complessivo di 10 ore annue.
- Ai fini previdenziali sono assimilati ai lavoratori a part-time. Il calcolo dei contributi e delle prestazioni è effettuato non preventivamente ma su base mensile dividendo l'importo delle retribuzioni per il numero dei lavoratori che risultano obbligati al momento d'inizio dell'evento, salvo conguaglio di fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

### CAPO III - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Come è già noto, il D. Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000, modificato dal D. Lgs. 26 febbraio 2001 n. 100 contiene la normativa di riferimento per il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Riportiamo di seguito il testo degli articoli del D. Lgs. n. 61/2000 aggiornati con le modifiche ed integrazioni che sono state introdotte.

Le norme che hanno subito modifiche sono commentate con note in corsivo.

#### **Art. 46 - Norme di modifica al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modifiche e integrazioni**

##### **Art. 1 - Definizioni**

1. Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.

2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:

a) per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del D. Lgs. 8 aprile 2003 n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati (*è stato semplicemente aggiornato il riferimento al nuovo D. Lgs. sull'orario di lavoro, senza apportare altre modifiche*);

b) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);

c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o del-

l'anno;

d bis) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d);

e) per "lavoro supplementare" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.

3. I contratti collettivi nazionali o territoriali, stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2. *(il testo precedente prevedeva l'obbligo dell'assistenza alla RSA od alle RSU dei sindacati stipulanti il contratto collettivo nazionale, obbligo oggi soppresso: le RSA o le RSU possono ora stipulare accordi senza tale assistenza)*. I contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto.

4. Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2001, 368, e successive modificazioni, di cui all'articolo 8 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, e di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3; *(oltre all'aggiornamento del riferimento alla nuova Legge n. 368/2001, è stata introdotta la possibilità di stipulare contratti a tempo parziale anche per le assunzioni a termine dalle liste di mobilità, art. 8 Legge n. 223/1991, nonché per le assunzioni in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo per maternità e paternità, art. 4 D. Lgs. n. 151/2001)*.

### **Art. 3 - Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario. Clausole elastiche.**

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1 del D. Lgs. 9 ottobre 2001 n. 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3 e 4;

*(Contrariamente a quanto prima previsto, le ore di lavoro supplementare possono essere prestate dai lavoratori a tempo determinato senza i limiti della precedente norma che lo ammetteva solo per i casi di sostituzione; il nuovo art. 3 sembra non comprendere anche i casi di assunzione a tempo determinato dalle liste di mobilità, ai sensi dell'art. 8 della Legge n. 223/1991, e quelle, sempre a tempo determinato, effettuate in sostituzione di lavoratori o lavoratrici assenti per congedo di maternità o paternità ai sensi della Legge n. 151/2001: l'esclusione ci sembra illogica e immotivata, restiamo quindi in attesa di chiarimenti ministeriali. E' stata*

*eliminata la norma che prevedeva una limitazione al lavoro supplementare, in attesa della definizione della questione da parte dei contratti collettivi).*

2. I contratti collettivi stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi.

*Le prestazioni di lavoro supplementare possono essere richieste secondo le previsioni dei contratti collettivi che stabiliscono il numero massimo, causali e conseguenze nel caso di superamento del limite consentito.*

*E' stata eliminata la definizione, attraverso i contratti collettivi, del limite del numero massimo delle ore effettuabili nella singola giornata lavorativa.*

*I contratti collettivi potranno anche stabilire le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti stessi.*

3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

*Il consenso del lavoratore è necessario solo se l'effettuazione del lavoro supplementare non sia prevista e regolamentata dal contratto collettivo, mentre il sostituito comma terzo lo richiedeva in ogni caso. Per il lavoro straordinario, effettuabile con il part time verticale ed in quello di tipo misto, si applicano le regole previste per i lavoratori a tempo pieno.*

*Il rifiuto del lavoratore può costituire "infrazione disciplinare". Infatti il nuovo comma ha eliminato tale limite, mentre ha confermato l'impossibilità del licenziamento per giustificato motivo.*

4. I contratti collettivi di cui al comma 2 possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2, lettera a), i contratti collettivi di cui al comma 2 possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.

5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno;

*I lavoratori titolari di un rapporto a tempo parziale verticale o misto possono svolgere lavoro straordinario. La norma precedente non menzionava il part time di tipo misto ai fine del lavoro straordinario. E' stata eliminata la norma che prevede-*

*va una maggiorazione in attesa della definizione del trattamento economico da parte dei contratti collettivi.*

*E' stato abrogato il sesto comma dell'articolo 3, che di seguito riportiamo:*

*6. Le ore di lavoro supplementare di fatto svolte in misura eccedente quella consentita ai sensi del comma 2 comportano l'applicazione di una maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto per esse dovuta la cui misura viene stabilita dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3. In assenza di previsione del contratto collettivo, si applica la maggiorazione del 50 per cento. I medesimi contratti collettivi possono altresì stabilire criteri e modalità per assicurare al lavoratore a tempo parziale, su richiesta del medesimo, il consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto od in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale.”*

*Il comma abrogato è stato sostituito dal nuovo secondo comma che prevede che i contratti collettivi possano stabilire le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi*

*7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I contratti collettivi, stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono:*

- 1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;*
- 2) condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;*
- 3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa;*

*Datore di lavoro e lavoratore possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione sia nel caso di part time verticale che orizzontale. Il nuovo comma 2-ter dell'art. 8 del D. Lgs. n. 61/2000, prevede che tale pattuizione possa avvenire tra datore di lavoro e lavoratore in assenza di contratti collettivi, altrimenti si dovranno seguire le disposizioni di detti contratti.*

*Il nuovo comma prevede la possibilità di aumentare la durata della prestazione lavorativa, rispetto a quella concordata nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto. Riteniamo che si riferisca, nel caso di rapporto di tipo misto del solo periodo in cui il lavoratore abbia un part time verticale. Rimangono esclusi dalla possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa i part time di tipo orizzontale. Le condizioni e le modalità della variazione in aumento sono definiti dai contratti collettivi.*

*8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la*

durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di almeno due giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3;

*E' stato ridotto ad un minimo di due giorni lavorativi il preavviso previsto dall'abrogato comma 8 ed è stata soppressa la precisazione sulla possibilità, per i contratti collettivi, di prevedere maggiorazioni retributive. Si è reso possibile che le parti derogino, in aumento od in diminuzione, a tale preavviso. E' stato anche eliminato il diritto alla maggiorazione che i contratti collettivi avrebbero dovuto definire nel caso di clausola elastica. Sono state, invece, previste "specifiche compensazioni" che dovranno essere fissate dai contratti collettivi.*

9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

*E' stata introdotta la possibilità, per il lavoratore, di farsi assistere da un componente della rappresentanza sindacale aziendale. E' stato soppresso l'obbligo di fare espressa menzione, nel patto contenente la clausola elastica, della data di stipulazione, della possibilità di denuncia da parte del lavoratore, delle modalità di esercizio della stessa. E' stato introdotto il principio in base al quale un eventuale rifiuto di stipulare il patto non integra gli estremi per un licenziamento per giustificato motivo.*

10. L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche ai sensi del comma 7 è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.

*E' stato soppresso il diritto del lavoratore a denunciare il patto contenente la clausola di flessibilità, previsto dal precedente comma dieci ed è stata introdotta la possibilità di stipulare patti con clausole elastiche anche per i contratti di lavoro a termine.*

11. I centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro, di cui rispettivamente agli articoli 4 e 10 del D. Lgs. 23 dicembre 1997 n. 469, sono tenuti a dare, ai lavoratori interessati ad offerte di lavoro a tempo parziale, puntuale informazione della disciplina prevista dai commi 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13, preventivamente alla stipulazione del contratto di lavoro. Per i soggetti di cui all'articolo 10 del D. Lgs. 23 dicembre 1997 n. 469, la mancata fornitura di detta informazione costituisce comportamento valutabile ai fini dell'applicazione della norma di cui al comma 12, lettera b), del medesimo articolo 10.

*Sono stati soppressi i commi 11, 12, 13 e 15.*

*Il comma 11 prevedeva che il rifiuto del lavoratore di stipulare un patto con clau-*

*sola elastica e l'esercizio del diritto di ripensamento non potevano essere motivo di licenziamento. Come abbiamo visto, rimane l'illicenziabilità del lavoratore che si rifiuti di stipulare il patto suddetto (art. 9, terzo comma), mentre il diritto di ripensamento è stato soppresso.*

*Il comma 12 riguardava la precedente normativa sulle clausole elastiche.*

*Il comma 13 limitava l'ammissibilità delle prestazioni di lavoro straordinario e supplementare ai part time a tempo indeterminato ed ai contratti a termine, in sostituzione di lavoratore assente di cui alla lettera b) del primo comma dell'art. 1 dell'abrogata legge 230/1962. Tali prestazioni possono, adesso, essere effettuate da tutte le fattispecie di contratto a tempo determinato, oltre che, naturalmente, nel contratto a tempo indeterminato.*

*Il comma 15 prevedeva una norma di carattere transitorio.*

## **Art. 5 - Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale**

1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.

*E' stata soppressa la possibilità di redigere il contratto con l'assistenza della rappresentanza sindacale aziendale. Rimane, quindi, l'obbligo della convalida presso la Direzione provinciale del lavoro, adempimento necessario per la validità del contratto.*

2. Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

*E' stato soppresso il diritto automatico di precedenza a favore del lavoratore a tempo parziale, nel caso di assunzioni di personale a tempo pieno. E' stata introdotta la possibilità che tale diritto venga inserito nel contratto individuale, con i limiti indicati nel comma 2.*

*Il mancato rispetto del diritto di precedenza comporterà il risarcimento del danno al lavoratore in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio (terzo comma dell'art. 8.).*

3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto

a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo a tale disposizione.

*E' stato soppresso l'obbligo del datore di lavoro di motivare il rifiuto della richiesta del lavoratore. Il datore di lavoro deve, però, prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno, senza tuttavia essere obbligato ad accettarle. Naturalmente, sarà invece tenuto ad accettare la richiesta se questa risponderà ai criteri applicativi che potranno essere contenuti nei contratti collettivi.*

4. Gli incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione.

*E' stata rinviata la definizione di incentivi economici all'utilizzo del part time.*

#### **Art. 6 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale.**

1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

*E' stato soppresso il secondo comma che prevedeva che, ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (attività sindacale), i lavoratori a tempo parziale si computassero come unità intere, quale che fosse la durata della loro prestazione lavorativa. Oggi trova, quindi, applicazione il principio generale indicato nel comma 1.*

#### **Art. 7 - Applicabilità al settore agricolo**

*L'articolo 7 sull'applicabilità nel settore agricolo è stato soppresso.*

#### **Art. 8 - Sanzioni**

1. Nel contratto di lavoro a tempo parziale la forma scritta è richiesta a fini di prova. Qualora la scrittura risulti mancante, è ammessa la prova per testimoni nei limiti di cui all'articolo 2725 del codice civile. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su richiesta del lavora-

tore potrà essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza della scrittura sia giudizialmente accertata. Resta fermo il diritto alle retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese antecedentemente alla data suddetta.)

2. L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, è fatta salva la possibilità di concordare per iscritto clausole elastiche o flessibili ai sensi dell'articolo 3, comma 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3.

2-bis. Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili di cui all'articolo 3, comma 7, senza il rispetto di quanto stabilito dall'articolo 3, commi 7, 8, 9 comporta a favore del prestatore di lavoro il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

*Il comma introdotto ex novo, prevede che la violazione delle norme ivi citate determini il diritto del lavoratore ad un ulteriore emolumento, quale risarcimento del danno che tuttavia la norma non quantifica. Il suo ammontare potrà essere determinato dal giudice.*

2-ter. In assenza di contratti collettivi datore di lavoro e prestatore di lavoro possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili ai sensi delle disposizioni che precedono.

*Il comma è stato introdotto ex novo e prevede che qualora i contratti collettivi non dispongano nulla al riguardo, sono possibili patti individuali che adottino clausole elastiche o flessibili.*

3. In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza di cui all'articolo 5, comma 2, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in

misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio.

4. La mancata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro, di cui all'articolo 2, comma 1, secondo periodo, comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa di lire trentamila per ciascun lavoratore interessato ed ogni giorno di ritardo. I corrispondenti importi sono versati a favore della gestione contro la disoccupazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

### **Art. 12 bis**

1. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

*L'articolo 12 bis è stato introdotto dal D. Lgs. in commento e prevede norme di particolare tutela per i lavoratori affetti da patologie oncologiche.*

#### *Sintesi dell'istituto*

#### CAPO III - LAVORO A TEMPO PARZIALE (ART. 46) ( MODIFICHE)

- E' stata adeguata la definizione di "tempo pieno" alle nuove disposizioni legislative, ed è stata estesa la possibilità di applicazione alle assunzioni a termine dalla mobilità ed in sostituzione di lavoratori assenti per congedo per maternità
- E' stato abolito l'obbligo di presenza delle associazioni sindacali territoriali in caso di accordo aziendale di regolamentazione del part-time.
- Nel part-time orizzontale il datore di lavoro ha la facoltà di chiedere prestazioni supplementari. I contratti collettivi stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementari, le causali e le conseguenze del superamento. L'effettuazione del lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore se non prevista dalla contrattazione. Il rifiuto non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Nel part-time verticale e misto lo straordinario è regolato come per i lavoratori a tempo pieno.
- E' abrogato il diritto di "consolidamento" e della maggiorazione al 50 % in caso di mancata previsione contrattuale di maggiorazione sul lavoro supplementare.
- La clausola elastica viene "sdoppiata" e così modificata. Le parti possono stabilire clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nel part-time verticale o misto possono anche essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I contratti collettivi stabiliscono le condizioni e le modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione, la collocazione temporale, ed i limiti massimi di variabilità in aumento. L'esercizio da parte del datore di lavoro di tale diritto comporta un preavviso, fatte salve diverse intese tra le parti, di 2 giorni lavorativi e di specifiche compensazioni. La di-

sponibilità alla variazione richiede uno specifico patto scritto, redatto, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della R.S.U. da questi indicato. Il rifiuto del lavoratore non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Le clausole elastiche sono ammesse anche in caso di contratto a termine. E' soppresso il diritto di ripensamento.

- La trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale richiede sempre la convalida della Direzione Provinciale del Lavoro. Non è più prevista la possibilità di assistenza della R.S.U.. Il diritto di precedenza da part-time a tempo pieno in caso di assunzione può essere esercitato solo se stabilito nella lettera di assunzione.
- I lavoratori assunti a part-time non sono più calcolati come unità intera ai fini dello Statuto dei Lavoratori.
- I lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, accertata da una apposita commissione medica presso l'ASL, hanno diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. Su richiesta del lavoratore il rapporto deve riessere trasformato a tempo pieno.

## **TITOLO VI - APPRENDISTATO E CONTRATTO DI INSERIMENTO**

E' importante evidenziare, prima di procedere al commento delle norme sull'apprendistato, che le nuove disposizioni saranno applicabili solo dopo l'avvenuta regolamentazione degli assetti formativi da parte delle regioni.

Pertanto rimane, per ora, in vigore l'attuale normativa.

### *Disposizioni comuni*

Si riportano di seguito le nuove disposizioni comuni alle tre diverse tipologie di apprendistato:

Vengono confermate tutte le previsioni inerenti all'incentivazione all'apprendistato, che continuano a sostanziarsi attraverso le agevolazioni contributive.

La categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli, alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni corrispondenti.

Nessuna novità in materia di limiti numerici, viene ribadito il rapporto uno a uno tra apprendisti e lavoratori almeno qualificati, con la possibilità comunque di stipulare in ogni caso un numero di rapporti di apprendistato non inferiore a tre.

Sarà operativa, dopo l'entrata in vigore del decreto, la previsione contenuta al comma 1, lettera b) dell'art. 85, che abroga l'obbligo in capo al datore di lavoro di richiedere all'Ispettorato del Lavoro l'autorizzazione alla assunzione di apprendisti.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di partico-

lari normative e istituti.

## CAPO I - APPRENDISTATO

### **Art. 47 - Definizione, tipologie e limiti quantitativi**

Il D. Lgs. in commento individua tre diverse tipologie di apprendistato:

- per espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- di tipo professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un approfondimento tecnico professionale;
- per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione.

Il numero complessivo degli apprendisti non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Per le imprese artigiane trovano ancora applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della Legge 8 agosto 1985 n. 443.

I limiti numerici non hanno, quindi, subito variazioni.

La vigente normativa in materia di apprendistato continua a trovare applicazione, in attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato che dovrà recepire quanto previsto nel D. Lgs..

### **Art. 48 - Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione**

Tra le caratteristiche e i requisiti della prima tipologia di apprendistato - quello professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un approfondimento tecnico professionale -, si nota che con questo contratto possono essere assunti soltanto i giovani che abbiano già compiuto i 15 anni di età.

A questo proposito va segnalato che, con l'entrata in vigore della legge 28/3/2003 n. 53, il contratto di apprendistato, regolato dal presente articolo, potrebbe diventare l'unica forma di lavoro possibile tra i 15 e i 18 anni.

Ulteriore novità consiste nella possibilità di utilizzare questa forma di apprendistato in tutti i settori di attività, purché sia finalizzata al conseguimento di una qualifica professionale e purché non abbia durata superiore ai 3 anni.

#### *Durata del contratto*

Dovrà essere definita in funzione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle com-

petenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati.

### *Forma del contratto*

Il Legislatore ha stabilito che dovrà essere in forma scritta e dovrà contenere, necessariamente, l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto dell'apprendistato e del piano formativo individuale, nonché l'individuazione della qualifica che potrà essere acquisita dall'apprendista al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale ed extra aziendale.

### *Cottimo*

E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

### *Recesso*

Il datore di lavoro può recedere dal contratto al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del cod.civ (riconoscimento del preavviso contrattuale) o, prima del termine, solo per giusta causa o giustificato motivo.

Si sottolinea l'introduzione della possibilità di risolvere il rapporto di apprendistato per giustificato motivo, non prevista dalla precedente normativa.

La regolamentazione del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione sarà rimessa alle regioni e alle province autonome, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero dell'istruzione, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La regolamentazione dovrà rispettare i seguenti criteri e principi direttivi:

- la definizione della qualifica professionale che avverrà ai sensi della Legge n. 53/2003;
- la previsione di un monte ore di formazione (sia interna, sia esterna all'azienda) che dovrà essere congruo al raggiungimento della qualifica professionale. Si sottolinea l'importanza del riconoscimento e del conseguente obbligo delle Regioni di considerare ai fini del monte ore formativo la formazione svolta dal lavoratore all'interno dell'azienda. Tale monte ore sarà definito secondo standard minimi formativi stabiliti ai sensi della Legge n. 53/2003;
- il rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale, da associazioni dei datori e prestatori di lavoro per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale;
- la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate; ciò è a garanzia dell'effettività della formazione fornita all'apprendista.

E' stato introdotto il cosiddetto "libretto formativo" del lavoratore, in cui verranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto d'inserimento, la formazione specialistica e quella continua svolta durante l'arco della vita lavorativa.

#### **Art. 49 - Apprendistato professionalizzante**

L'apprendistato professionalizzante prescinde dalla necessità di completare la scuola dell'obbligo o di conseguire il diploma o alte professionalità.

Questo tipo di contratto di apprendistato può essere stipulato con qualunque giovane che intenda inserirsi in modo definitivo nel lavoro e voglia conseguire una specifica qualificazione professionale.

La possibilità di stipulare contratti di apprendistato professionalizzante è consentita a tutti i datori di lavoro.

La sola limitazione di tipo soggettivo prevista è quella relativa all'età che non può essere inferiore a 18 anni né superiore a 29 anni, fatta eccezione per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge n. 53/2003 per i quali l'assunzione può avvenire a partire dal diciassettesimo anno di età.

Il contratto va obbligatoriamente redatto per iscritto tra le parti e deve contenere i seguenti elementi:

- indicazione della prestazione oggetto del contratto;
- piano formativo individuale;
- qualifica da acquisire al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale ed extra aziendale.

Il contratto può avere durata massima di sei anni (compresi i periodi di apprendistato svolti nell'ambito della prima tipologia). Spetta, però, ai contratti collettivi stabilire la durata effettiva secondo la professionalità da conseguire. La durata minima del contratto è di due anni.

Gli aspetti formativi verranno regolamentati da Regioni e Province autonome.

Il Legislatore fissa alcuni criteri generali tra cui il monte ore di formazione per l'acquisizione di competenze di base tecnico-professionali, che non potrà essere inferiore a 120 ore annue, da effettuare non solo all'esterno dell'azienda, come previsto fino ad oggi, ma anche all'interno.

Il datore di lavoro ha facoltà di recedere dal rapporto al termine del periodo di apprendistato rispettando i termini di preavviso. Giusta causa o giustificato motivo sono invece indispensabili per recedere dal rapporto prima che sia concluso l'apprendistato. Si sottolinea l'introduzione della possibilità di risolvere il rapporto di apprendistato per giustificato motivo, non prevista dalla precedente normativa.

#### **Art. 50 - Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di**

## **alta formazione**

Questi contratti dovrebbero inserirsi nell'ambito della riforma Moratti disposta dalla legge delega 53/03 e più esattamente nella previsione di cui alla lettera G) dell'articolo 2, dove viene prevista, anche per il conseguimento del diploma, il percorso scuola - lavoro e l'apprendistato. Forse è per questa ragione che, dal punto di vista normativo, quasi nulla viene definito salvo l'età minima (18 anni) e massima (29 anni) per l'instaurazione dei rapporti.

Durata e contenuti formativi saranno definiti dalle Regioni in accordo con le Università, le associazioni dei datori di lavoro e le altre strutture formative.

### **Art. 51 - Crediti formativi**

La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale.

Entro dodici mesi saranno definite le modalità di riconoscimento dei crediti.

### **Art. 52 - Repertorio delle professioni**

Per armonizzare le diverse qualifiche professionali è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e i rappresentanti della conferenza Stato-Regioni.

### **Art. 53 - Incentivi economici e normativi e disposizioni previdenziali**

La categoria di inquadramento non potrà essere inferiore per più di due livelli alla categoria spettante al dipendente qualificato in base al CCNL.

Fatte salve le specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica la cui erogazione sarà tuttavia soggetta alla effettiva verifica della formazione svolta.

Se non viene effettuata la formazione è prevista una sanzione per il datore di lavoro nella misura del doppio della quota dei contributi agevolati.

Resta ferma la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla Legge 19 gennaio 1955 n. 25, e successive modificazioni e integrazioni.

*Sintesi dell'istituto*

CAPO I - APPRENDISTATO (ARTT. 47-53)

Tre tipologie di contratto:

1. Per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione
2. Professionalmente, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro ed un apprendimento tecnico-professionale
3. Per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di formazione
  - Il numero complessivo degli apprendisti non può superare il 100 % delle maestranze qualificate e specializzate. E' sempre ammessa l'assunzione di 3 apprendisti.
  - In attesa della regolamentazione continua ad applicarsi la vigente normativa.

1. APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO-DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

- Valido per tutti i settori di attività, con età minima di almeno 15 anni compiuti, e durata non superiore ai 3 anni, è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale.
- La durata è comunque determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti e del bilancio delle competenze realizzate dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati.
- E' disciplinato in base ai seguenti principi:

a) Forma scritta, contenente :

- L'indicazione della prestazione lavorativa
- Il piano formativo individuale
- La qualifica da conseguire

b) Divieto di applicare tariffe di cottimo

c) Possibilità per il datore di lavoro di recedere dal contratto al termine dandone regolare preavviso (art. 2118 cod.civ)

d) Divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto (in corso di svolgimento) in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo

- Le Regioni e le Province autonome ne regolano i profili formativi secondo i seguenti criteri e principi :

- Definizione della qualifica professionale come previsto dalla Legge di riforma del sistema scolastico (53/2003)
- Previsione di un monte ore di formazione esterna ed interna alla azienda
- Rinvio ai contratti collettivi di qualsiasi livello per le modalità di erogazione della formazione
- Riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti nel percorso formativo della qualifica professionale ai fini contrattuali
- Registrazione nel libretto formativo della formazione effettuata
- Presenza di un tutore aziendale con formazione e competenza adeguate

2. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

- ◆ Per tutti i settori, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali, per lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni (17 anni per coloro i quali sono in possesso di una qualifica professionale).

- ◆ I contratti collettivi stabiliscono la durata che non può comunque essere inferiore ai 2 anni e superiore ai 6.
  - ◆ E' disciplinato in base ai seguenti principi
    - a) Forma scritta contenente:
      - L'indicazione della prestazione lavorativa
      - Del piano formativo individuale
      - La qualifica da conseguire
    - b) Divieto di applicare tariffe di cottimo
    - c) Possibilità per il datore di lavoro di recedere dal contratto al termine dandone regolare preavviso (2118 cod.civ)
    - d) Possibilità di sommare i periodi di apprendistato effettuati nelle 3 tipologie purché non superino i 6 anni
    - e) Divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto (in corso di svolgimento) in assenza di giusta causa o giustificato motivo
  - ◆ Le Regioni e le Province autonome ne regolano i profili formativi secondo i seguenti criteri e principi:
    - Previsione di almeno 120 ore annue di formazione esterna o interna per l'acquisizione di competenze di base o professionali
    - Rinvio ai contratti collettivi di qualsiasi livello per le modalità di erogazione della formazione (interna ed esterna) anche in relazione alla capacità formativa rispetto a quella esterna
    - Riconoscimento sulla base dei risultati formativi conseguiti della qualifica professionale
    - Registrazione nel libretto formativo della formazione effettuata
    - Presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate
3. APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE
- Valido per tutti i settori di attività, per soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni (17 anni se in possesso di una qualifica professionale) è finalizzato al conseguimento di titoli di studio secondario, universitario e dell'alta formazione e per la specializzazione tecnica superiore.
  - La regolamentazione e la durata per l'acquisizione di un diploma o di alta specializzazione è rimessa alle Regioni.
  - La qualifica professionale conseguita attraverso l'apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale secondo le modalità definite dal Ministero del Lavoro e dell'Istruzione.
  - E' istituito presso il Ministero del Lavoro il repertorio delle professioni, allo scopo di organizzare le diverse qualifiche professionali.
- INCENTIVI ECONOMICI E NORMATIVI E DISPOSIZIONI PREVIDENZIALI
- La categoria di inquadramento non potrà essere inferiore per più di due livelli alla categoria spettante al dipendente qualificato in base al CCNL.
  - Sono esclusi dal computo dei limiti numerici salvo diverse previsioni legali o contrattuali
  - In attesa della riforma, rimangono in vigore le norme sugli sgravi contributivi, la cui erogazione è tuttavia soggetta alla effettiva verifica della formazione svolta. In caso di inadempimento per esclusiva colpa del datore di lavoro, questo dovrà restituire la quota di contributi agevolati, maggiorati del 100 %.
  - La disciplina previdenziale ed assistenziale rimane quella in vigore (L. 25/1959).

## CAPO II - CONTRATTO DI INSERIMENTO

E' stata istituita una nuova tipologia contrattuale, il contratto di inserimento, che sostituisce, abrogandola, tutta la disciplina dei contratti di formazione e lavoro.

Pertanto, non sarà più possibile stipulare contratti di formazione e lavoro dalla data entrata in vigore della nuova normativa.

### **Art. 54 - Definizione e campo di applicazione**

Il "contratto di inserimento" è un contratto diretto a realizzare, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze del lavoratore al contesto aziendale, l'inserimento mirato del lavoratore in azienda.

Possono essere assunti con il contratto di inserimento:

- i soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- i disoccupati di lunga durata da ventinove a trentadue anni (ai sensi dell'art. 1, lettera d) del D. Lgs. 297/2002 sono disoccupati di lunga durata, in tale fascia di età, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi);
- lavoratori con più di cinquant'anni d'età che siano privi di un posto di lavoro;
- lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

I soggetti che possono instaurare tale tipo di contratto sono:

- 1) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- 2) gruppi di imprese;
- 3) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- 4) fondazioni;
- 5) enti di ricerca, pubblici e privati;
- 6) organizzazioni e associazioni di categoria.

Qualora nei diciotto mesi precedenti la nuova assunzione non siano stati mantenuti in servizio almeno il 60% dei lavoratori con contratto di inserimento venuto a scadenza, non è possibile assumere altri lavoratori con lo stesso contratto.

Per il raggiungimento di tale percentuale non vanno computati:

- i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
- i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti.

Si considerano “mantenuti in servizio” i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il limite percentuale non trova applicazione se, nei diciotto mesi precedenti l’assunzione con contratto di inserimento, sia venuto a scadenza un solo contratto di inserimento.

### **Art. 55 - Progetto individuale di inserimento**

L’assunzione con contratto di inserimento è condizionata:

- alla definizione di un progetto individuale di inserimento accettato dal lavoratore;
- dalla garanzia dell’adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo.

Le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento sono demandate ai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e anche ai contratti collettivi aziendali.

Qualora entro cinque mesi dall’entrata in vigore del decreto in esame, cioè entro il 24 marzo 2004 non sia intervenuta una intesa al riguardo, il Ministro del lavoro convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l’accordo. In caso di mancata stipulazione dell’accordo entro i quattro mesi successivi, cioè entro il 24 luglio 2004, il Ministro del lavoro individua in via provvisoria e con proprio decreto le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento.

La formazione effettuata nel corso del rapporto dovrà essere registrata nel “libretto formativo”.

In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del piano, il datore di lavoro sarà tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100%, nei casi in cui tali agevolazioni spettino.

### **Art. 56 - Forma**

E' obbligatoria la forma scritta, pena la nullità del contratto che sarà da considerarsi a tempo indeterminato fin dall'origine.

Nel contratto dovrà essere specificatamente indicato il progetto individuale.

### **Art. 57 - Durata**

La durata non potrà essere inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi.

Nel solo caso di assunzione di persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto potrà avere una durata fino a 36 mesi.

Per il computo della durata massima del contratto di inserimento non si tiene conto:

- dei periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile;
- dei periodi di astensione per maternità.

Il contratto di inserimento non è rinnovabile.

Se in contratto di inserimento è stato stipulato per un periodo inferiore alla sua durata massima, esso potrà essere prorogato fino a tale durata.

### **Art. 58 - Disciplina del rapporto di lavoro**

Ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al D. Lgs. 6 settembre 2001 n.368, in materia di contratti a termine.

I contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali possono contenere disposizioni in deroga a quanto previsto dalla legge 368/2001.

I contratti collettivi possono stabilire le percentuali massime di lavoratori assunti con contratto di inserimento.

### **Art. 59 - Incentivi economici e normativi**

Il lavoratore non potrà essere inquadrato in una categoria inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria dei lavoratori addetti alle stesse mansioni o funzioni corrispondenti a quelle per le quali è preordinato il contratto di inserimento.

I lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo numerico dei limiti per l'applicazione di particolari normative o istituti contrattuali e di legge, salvo diversa previsione dei contratti collettivi.

In attesa della revisione degli incentivi all'occupazione, gli incentivi previsti per i "vecchi" contratti di formazione e lavoro (la riduzione contributiva) trovano applicazione per tutti i lavoratori assumibili con contratto di inserimento, ad esclusione dei soggetti di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni.

*Sintesi dell'istituto*

CAPO II - CONTRATTO DI INSERIMENTO (EX CONTRATTI DI FORMAZIONE) (ARTT. 54-59)

- Contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento (o il reinserimento) nel mondo del lavoro di :
  - a) Soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni
  - b) Disoccupati di lunga durata da 29 sino a 32 anni
  - c) Disoccupati con più di 50 anni di età privi di un posto di lavoro
  - d) Lavoratori che non abbiano lavorato per almeno due anni
  - e) Donne residenti in particolari aree individuate a mezzo di apposito decreto
  - f) Disabili
- Possono essere stipulati da tutti i soggetti economici e dalle associazioni
- Per poter assumere con contratto di inserimento devono essere stati mantenuti in servizio almeno il 60 % dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti. A tal fine non si computano:
  - Le dimissioni
  - I licenziamenti per giusta causa
  - Il rifiuto, al termine del contratto, della proposta di rimanere in servizio con contratto a tempo indeterminato
  - La risoluzione in periodo di prova
  - I contratti non trasformati a tempo indeterminato in misura pari a 4.Si considerano come mantenuti in servizio i contratti trasformati a tempo indeterminato nel corso del rapporto.  
Il limite percentuale non si applica qualora nei 18 mesi precedenti sia venuto a scadere un solo contratto.
- Per l'assunzione è necessario un progetto individuale di inserimento, come determinato dai contratti collettivi che devono prevedere entro 5 mesi dall'entrata in vigore del decreto in esame le modalità di definizione dei piani individuali di riferimento e le modalità di definizione e sperimentazione degli orientamenti. Decorsi i 5 mesi, il Ministero del Lavoro ha tempo 4 mesi per tentare di "promuovere un accordo" in caso contrario provvede il Ministero.
- La formazione effettuata dovrà essere registrata nel libretto formativo
- In caso di gravi inadempienze il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 %.
- Pena la nullità e la conseguente trasformazione a tempo indeterminato il contratto deve essere stipulato per iscritto e contenere il progetto individuale di inserimento.
- La durata è ricompresa tra i 9 ed i 18 mesi, Fanno eccezione i lavoratori disabili per i quali la durata massima è elevata a 36 mesi. Nel limite massimo di durata non si computano i periodi di svolgimento del servizio militare o di quello civile ed i periodi di astensione per maternità.
- Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti, sono ammesse eventuali proroghe entro il limite massimo di durata.
- Salvo diverse previsioni contrattuali, si applica la normativa sui contratti a termine, per quanto compatibili. I contratti collettivi possono stabilire le % massime.
- Durante il contratto la categoria di inquadramento non può essere inferiore per più di due livelli a quella prevista per la mansione finale dal CCNL. Salvo diverse previsioni contrattua-

li, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dal Leggi e contratti collettivi e gli incentivi economici non sono riconosciuti ai soggetti di cui alla precedente lettera a) (età compresa tra i 18 e 29 anni).

### **Art. 60 - Tirocini estivi di orientamento**

La norma ha introdotto la possibilità di instaurare tirocini durante le vacanze estive per studenti, adolescenti o giovani, che abbiano fini orientativi e di addestramento pratico.

Anche a questo particolare tipo di tirocinio si applica quanto previsto dall'art. 18 del D. Lgs. 24.6.1997 n. 196 e dal successivo D.M. 25.3.1998 n.142.

Il tirocinio previsto dall'articolo in commento:

- ha durata massima di tre mesi, durata massima prevista anche nel caso di pluralità di tirocini;
- si svolge nel periodo compreso tra la fine dell'anno accademico e scolastico e l'inizio di quello successivo;
- l'eventuale borsa lavoro erogata al favore del tirocinante non può superare i 600 euro mensili;

Non sono previsti limiti numerici all'utilizzo dei tirocini, salvo eventuali quelli che siano posti dalla contrattazione collettiva.

#### *Sintesi dell'istituto*

##### **TIROCINI ESTIVI DI ORIENTAMENTO (ART. 60)**

- Sono promossi durante le vacanze estive a favore di studenti con fini orientativi e di addestramento pratico. Di durata non superiore a 3 mesi (anche con più tirocini), si svolgono nel periodo compreso tra la fine dell'anno accademico e scolastico e l'inizio di quello successivo.
- Eventuali borse di lavoro non possono superare l'importo massimo di 600 euro mensili.
- Non sono previsti limiti % di inserimento, se non stabiliti dai contratti collettivi.
- Rimangono in vigore le disposizioni previste dalla "Legge TREU" (art. 18 L. 196/1997)

## **TITOLO VII - TIPOLOGIE CONTRATTUALI A PROGETTO E OCCASIONALI**

### **CAPO I - LAVORO A PROGETTO E LAVORO OCCASIONALE**

#### **Art. 61 - Definizione e campo di applicazione**

Il D. Lgs. ha rivisto i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, definendone una regolamentazione che tende a circoscriverne l'utilizzazione.

Il lavoro a progetto è uno speciale rapporto di collaborazione coordinata e continuativa che deve essere ricondotto all'esecuzione di:

- 1) uno o più progetti specifici;
- 2) uno o più programmi di lavoro;
- 3) fasi di programmi di lavoro.

I progetti, programmi o fasi degli stessi, sono determinati dal committente e devono essere gestiti in autonomia dal collaboratore:

- 1) in funzione del risultato;
- 2) nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente;
- 3) indipendentemente dal tempo impiegato.

Dai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa sopra descritti, sono escluse le prestazioni occasionali.

Per prestazione occasionale si intende il rapporto che complessivamente abbia una durata non superiore a 30 giorni in un anno solare, con lo stesso committente.

E' ammesso quindi che il soggetto abbia rapporti con diversi committenti, purché per ciascun committente non si superino i 30 giorni.

Qualora il rapporto rispetti tale durata, ma il compenso, complessivamente percepito nell'anno solare, sia superiore a 5.000 euro, la prestazione non può essere considerata occasionale e si ricade nella normativa sui rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Come noto, i compensi per le prestazioni occasionali formano reddito ai sensi dell'art. 81, lettera 1) del T.U.I.R. ed il sostituto di imposta continua ad applicare all'atto dell'erogazione la ritenuta fiscale del 20 %.

Naturalmente, il pagamento del corrispettivo non esaurisce tutti gli obblighi fiscali del lavoratore che dovrà versare, sull'ammontare dei compensi ricevuti, l'integrazione dell'aliquota Irpef in sede di denuncia dei redditi.

Il lavoro occasionale regolato dal capo I si distingue dal "lavoro occasionale accessorio" disciplinato dal capo II, articoli da 70 a 72 di cui tratteremo più avanti.

Non sono da intendersi lavoro a progetto od occasionale:

- 1) le professioni intellettuali, che richiedono l'iscrizione in appositi albi profes-

sionali esistenti alla data di entrata in vigore del D. Lgs. in esame (24.10.2003);

- 2) i rapporti e le attività rese ai fini istituzionali, in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali;
- 3) la prestazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società;
- 4) la prestazione dei partecipanti a collegi e commissioni;
- 5) la prestazione di coloro che già percepiscono la pensione di vecchiaia;

Le disposizioni contenute nel capo I non pregiudicano l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto.

### **Art. 62 - Forma**

Il lavoro a progetto deve essere stipulato in forma scritta, ai fini della prova e deve contenere:

- 1) l'indicazione della durata, che può essere determinata ovvero determinabile;
- 2) l'indicazione di un progetto, programma o fase del lavoro;
- 3) l'ammontare del corrispettivo erogato ed i criteri con cui è stato quantificato;
- 4) l'indicazione di tempi e delle modalità di pagamento;
- 5) l'indicazione delle modalità di determinazione di eventuali rimborsi spese;
- 6) le forme di coordinamento con il committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione, senza far perdere al lavoratore la sua autonomia gestionale;
- 7) le misure di sicurezza adottate nei confronti del lavoratore a progetto.

Riteniamo che, poiché la forma scritta è prevista solo ai fini della prova, anche un contratto stipulato in forma orale sia giuridicamente valido.

Se la formazione dell'atto non è un fatto controverso tra le parti, il giudice fonderà, quindi, la sua decisione sull'atto invocato.

Tuttavia, la parte che vorrà opporre all'altra la natura di lavoro non a progetto, avrà difficoltà a dimostrare la propria affermazione.

Infatti, nei contratti in cui la forma scritta sia prescritta dal Legislatore solo "ad probationem tantum" (cioè solo ai fini della prova) non è ammessa la prova testimoniale e quella presuntiva (che è equiparata alla prova per testi). Rimane solo la confessione della controparte od il suo deferimento al giuramento decisorio. Come si vede, si tratta di mezzi probatori di improbabile efficacia.

### **Art. 63 - Corrispettivo**

L'ammontare del compenso deve essere proporzionato alla quantità ed alla qualità del lavoro eseguito e deve tenere conto del compenso che normalmente sarebbe stato corrisposto in caso di analoga prestazione di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

### **Art. 64 - Obbligo di riservatezza**

Salvo diverso accordo tra le parti, il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti.

Non deve, però, svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

### **Art. 65 - Invenzioni del collaboratore a progetto**

Il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto.

I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall'articolo 12 bis della Legge 22 aprile 1941 n. 633.

### **Art. 66 - Altri diritti del collaboratore a progetto**

Gli eventi di infortunio, malattia e gravidanza non comportano la risoluzione del lavoro a progetto, ma ne determinano la sola sospensione senza che debba essere erogato alcun corrispettivo.

La sospensione per malattia e infortunio non comporta l'automatica proroga del contratto, a meno che le parti non abbiano concordato diversamente.

Il committente, però, può recedere dal contratto se la sospensione si protrae:

- 1) per un periodo superiore ad un sesto della durata stabilita se la stessa è determinata,
- 2) per un periodo superiore a 30 giorni qualora la durata del contratto sia determinabile.

La sospensione per gravidanza genera, invece, una proroga del contratto di 180 giorni, a meno che le parti non abbiano stabilito nel contratto una durata maggiore.

Ai lavoratori a progetto e occasionali si applicano:

- 1) le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- 2) le norme del D. Lgs. 626/1994, quando la prestazione lavorativa si svolge nei luoghi di lavoro del committente.

In applicazione del D. Lgs. 626/1994, ne consegue che nel caso in cui il lavoratore a progetto o quello occasionale svolgano la propria attività nei luoghi di lavoro del committente, questi ha l'obbligo di:

- redigere una valutazione dei rischi per il lavoratore a progetto;
- redigere un piano di emergenza per il lavoratore a progetto;
- fornire l'informazione generica;
- fornire l'informazione specifica;
- fornire la formazione;
- predisporre, se prevista, la sorveglianza sanitaria;
- mettere a disposizione luoghi di lavoro idonei;
- mettere a disposizione attrezzature di lavoro idonee;
- fornire i dispositivi di protezione individuale (curandone l'uso, la manutenzione e la sostituzione).

#### **Art. 67 - Estinzione del contratto e preavviso**

Il contratto si risolve quando viene realizzato il programma di lavoro, il progetto o la fase che ne ha formato l'oggetto.

Assume, quindi, particolare importanza la previsione scritta relativamente alla estinzione del contratto, vista la possibilità per le parti di stabilire particolari clausole di risoluzione, incluso il preavviso.

Le parti possono, inoltre, recedere prima della scadenza per giusta causa, intendendo per tale il recesso del contratto di lavoro, qualora si verifichi una causa talmente grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

#### **Art. 68 - Rinunzie e transazioni**

Nell'intento di ridurre il contenzioso in materia di lavoro a progetto, il Legislatore ha previsto che i diritti derivanti dalle disposizioni contenute nel *capo I* possano essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro .

Si tratta, di una procedura volontaria che viene gestita nelle sedi e davanti agli organismi che il Legislatore ha definito (vedasi in proposito gli artt. da 75 a 84), mirata a qualificare con l'assenso delle parti stipulanti, la natura del contratto sottoscritto.

#### **Art. 69 - Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto**

La mancanza del progetto, programma o fase di lavoro, qualifica il contratto come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data della

sua costituzione.

Il Legislatore ha, quindi, ridotto l'attività giudiziale ad un semplice accertamento dell'esistenza del progetto, del programma o fase, escludendo la possibilità, per il giudice, di entrare nel merito delle valutazioni tecniche che hanno indotto il datore di lavoro a scegliere questo tipo di rapporto.

*Sintesi dell'istituto*

CAPO I - LAVORO A PROGETTO E LAVORO OCCASIONALE (ARTT. 61-69)

LAVORO A PROGETTO

Il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, deve essere riconducibile a uno o più progetti specifici, o programmi di lavoro o fasi di esso, determinati dal committente indipendentemente dal tempo impiegato. Sono escluse le prestazioni occasionali, cioè quelle prestazioni di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro. In tale caso la prestazione si trasforma in contratto a progetto.

- Sono esclusi: gli agenti e rappresentanti, le professioni intellettuali iscritte in appositi albi, le collaborazioni con società sportive, i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, e coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.
- È stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi :
  - a) Durata, determinata o determinabile
  - b) Indicazione del progetto o programma di lavoro o fasi di esso
  - c) Il corrispettivo, i criteri per la sua determinazione, i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese. Il compenso deve essere proporzionato alla qualità ed alla quantità del lavoro
  - d) Le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione della prestazione che non possono pregiudicarne l'autonomia
  - e) Le eventuali misure per la sicurezza e la tutela della salute
- Può essere svolta attività per più committenti, purché non in concorrenza tra di loro. Non devono essere comunque diffuse notizie o apprezzamenti.
- Ha diritto di essere riconosciuto autore delle sue invenzioni.
- La gravidanza, la malattia e l'infortunio professionale sospendono il rapporto contrattuale senza erogazione del corrispettivo.
- Salvo diversa previsione contrattuale la malattia e l'infortunio non comportano la proroga del contratto che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per più di 1/6 della durata o per più di 30 giorni per i contratti di durata determinabile.
- In caso di gravidanza il rapporto è prorogato per un periodo di 180 giorni, salvo durate più favorevoli previste dal contratto individuale.
- Si risolve al momento della realizzazione del progetto o del programma. E' possibile il recesso prima della scadenza per giusta causa, o in base a quanto stabilito nel contratto tra le parti, preavviso compreso.
- I diritti derivanti dalle disposizioni del decreto in trattazione possono essere oggetto di rinunce o transazioni in sede di certificazione del rapporto di lavoro.
- La mancanza di individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso

fanno considerare il rapporto di lavoro subordinato e a tempo indeterminato sin dall'origine. Il controllo giudiziale non può essere esteso sino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.

#### LAVORO OCCASIONALE

Per prestazione occasionale si intende:

- il rapporto di durata complessiva non superiore a 30 giorni in un anno solare, con lo stesso committente;
- il rapporto con più committenti, purché per ciascuno non si superino i 30 giorni.
- un compenso, complessivamente percepito nell'anno solare, non superiore a 5.000 euro

Deve essere rispettato il D.Lgs. 626/.

### *CAPO II - PRESTAZIONI OCCASIONALI DI TIPO ACCESSORIO RESE DA PARTICOLARI SOGGETTI*

Il Legislatore ha introdotto una nuova forma di lavoro, quello “occasionale di tipo accessorio” da non confondere con la “prestazione occasionale generica” esaminata al *Capo I, art. 61*.

Si evidenzia innanzitutto che il presente istituto entra in vigore dal 24 ottobre 2003 a titolo sperimentale; decorsi 18 mesi il Ministro del Lavoro procederà ad una verifica con le parti sociali degli effetti della nuova disposizione ai fini di una eventuale ulteriore sua vigenza.

#### **Art. 70 - Definizione e campo di applicazione**

Le prestazioni di lavoro accessorio sono costituite da attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne.

Le attività che possono essere svolte con questa tipologia contrattuale sono le seguenti:

- 1) piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza a bambini, anziani, portatori di handicap o ammalati;
- 2) insegnamento privato supplementare;
- 3) piccoli lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- 4) realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
- 5) collaborazione con associazioni di volontariato per l'esecuzione di lavori di emergenza legati a calamità ovvero di solidarietà.

Le attività lavorative possono essere svolte a favore di più beneficiari, non possono avere una durata complessiva superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare e, in ogni caso, non devono dare complessivamente luogo a compensi superiori a 3.000 euro nello stesso periodo.

### **Art. 71 - Prestatori di lavoro accessorio**

Possono svolgere attività di lavoro accessorio:

- 1) disoccupati da oltre un anno;
- 2) casalinghe;
- 3) studenti;
- 4) pensionati;
- 5) disabili;
- 6) soggetti in comunità di recupero;
- 7) lavoratori extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia, nei 6 mesi successivi alla perdita del lavoro.

Tutti questi soggetti sono tenuti ad iscriversi in apposite liste gestite dai centri per l'impiego per potere svolgere lavoro accessorio.

Essi riceveranno, a loro spese, una tessera magnetica che attesta la loro condizione.

### **Art. 72 - Disciplina del lavoro accessorio**

Per utilizzare il lavoro occasionale accessorio, l'utilizzatore deve acquistare presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni del valore nominale di 7,50 euro all'ora.

Il prestatore di lavoro occasionale percepisce il suo compenso all'atto della restituzione del buono ricevuto dall'utilizzatore ad enti ovvero a società autorizzate.

Il compenso è pari a 5,80 euro all'ora.

Si tratta di un importo esente ai fini fiscali e non incide sulla posizione di disoccupato o inoccupato.

L'ente o la società concessionaria che trasforma in denaro i buoni del prestatore di lavoro accessorio, versa in suo nome e per suo conto un importo orario pari a:

- 1) 1,00 euro all'INPS;
- 2) 0,50 euro all'INAIL.

L'importo di 0,20 euro orario residuo (7,50 – 1,00 – 0,50 – 5,80) rimane all'ente o società a titolo di rimborso spese.

### **Art. 73 - Coordinamento informativo ai fini previdenziali**

Il Legislatore attribuisce il compito al ministero del Lavoro, d'intesa con INPS e INAIL, di monitorare, mediante apposita banca dati, l'andamento delle prestazioni di carattere previdenziale e delle relative entrate contributive, conseguenti allo sviluppo delle attività di lavoro accessorio.

E' prevista, inoltre, decorsi 18 mesi dalla entrata in vigore del presente provve-

dimento, una apposita relazione predisposta dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con INPS e INAIL, sull'andamento del lavoro occasionale di tipo accessorio; tale relazione verrà riferita in Parlamento.

#### **Art. 74 - Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro**

Il D. Lgs. interviene anche sulle prestazioni occasionali o ricorrenti di breve periodo svolte dai parenti e affini entro il terzo grado in favore del titolare di impresa agricola.

Obiettivo del Legislatore è quello di specificare che tali attività non configurano un rapporto di lavoro.

Pertanto, l'eventuale prestazione dovrà essere effettuata a titolo di obbligazione morale, di aiuto o mutuo e senza la corresponsione di un compenso, salvo il riconoscimento di un rimborso delle spese di mantenimento e di esecuzione lavori.

#### *Sintesi dell'istituto*

#### CAPO II - PRESTAZIONI OCCASIONALI DI TIPO ACCESSORIO RESE DA PARTICOLARI SOGGETTI ( ARTT. 70-74)

Si intendono quelle attività lavorative di natura meramente occasionale rese da :

1. Disoccupati da oltre un anno.
2. Casalinghe, studenti e pensionati.
3. Disabili e soggetti in comunità di recupero.
4. Lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

Nell'ambito :

- a) Dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario
- b) Dell'insegnamento privato supplementare
- c) Dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti
- d) Della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive culturali o caritatevoli
- e) Della collaborazione con enti pubblici ed associazioni di volontariato

*che coinvolgono il lavoratore per una durata complessiva non superiore ai 30 giorni nel corso dell'anno solare e che, in ogni caso, non danno complessivamente luogo a compensi superiori a 3000 euro nell'anno solare.*

- I soggetti interessati a svolgere tale attività comunicano la loro disponibilità ai servizi per l'impiego che provvedono, a spese dei primi, ad inviargli una tessera magnetica dalla quale risulti la loro condizione.
- Gli interessati all'utilizzo di lavoratori per il lavoro accessorio, acquistando presso rivendite autorizzate uno o più blocchetti di buoni per prestazioni di lavoro accessorio del valore nominale di 7,5 euro all'ora.

Il prestatore riceve il proprio compenso, in misura pari a 5,8 euro per ogni buono consegnato, ad apposite società concessionarie, che provvedono anche alla liquidazione del dovuto, previa registrazione del codice fiscale e dei dati anagrafici. Questi provvedono anche al versamento dei contributi alla gestione separata all'INPS e dei premi INAIL. Il percepito è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupazione.

## **TITOLO VIII - PROCEDURE DI CERTIFICAZIONE**

### **CAPO I - CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO**

Si evidenzia innanzitutto che il presente istituto entra in vigore dal 24 ottobre 2003 a titolo sperimentale; decorsi 18 mesi il Ministro del Lavoro procederà ad una verifica con le parti sociali degli effetti della nuova disposizione ai fini di una eventuale ulteriore sua vigenza.

#### **Art. 75 - Finalità**

Viene introdotta nell'ordinamento giuslavoristico italiano una nuova procedura volta a certificare la natura ed i conseguenti effetti di un rapporto di lavoro già instaurato o ancora da instaurare.

La finalità perseguita è ridurre il contenzioso in materia di qualificazione di contratti: al momento dell'instaurazione del rapporto - o nel corso di esso - apposite commissioni possono essere chiamate a verificare gli schemi contrattuali.

I contratti interessati dalla possibilità di certificazione sono:

- lavoro intermittente;
- lavoro ripartito;
- lavoro a tempo parziale;
- lavoro a progetto;
- contratto di associazione in partecipazione;
- appalto (v. art. 84).

E' possibile, inoltre, chiedere la certificazione delle rinunzie e delle transazioni di cui all'art 2113 Cod.Civ. (v. art. 82)

La procedura è volontaria.

#### **Art. 76 - Organi di certificazione**

Abilitate alla certificazione sono le Commissioni di certificazione, che possono essere istituite presso:

- gli Enti bilaterali, secondo la competenza territoriale locale o nazionale dell'Ente Bilaterale stesso (gli enti bilaterali sono costituiti per accordo tra le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori);
- le Direzioni Provinciali del Lavoro e le Province, secondo quanto stabilito da apposito Decreto Ministeriale entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del decreto in commento;
- le Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni Universitarie; in tal caso le commissioni operano esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti - di ruolo - di diritto del lavoro e sono costituite con modalità specifiche, connesse alla particolare natura degli Enti Universitari.

Potranno inoltre essere costituite commissioni unitarie di certificazione.

### **Art. 77 - Competenza**

In caso di Commissioni costituite presso le Province o le Direzioni Provinciali del Lavoro, le parti devono rivolgersi alla commissione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una dipendenza aziendale alla quale è addetto il lavoratore.

Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione alle commissioni istituite a iniziativa degli Enti Bilaterali, esse devono rivolgersi alle Commissioni costituite dalle rispettive associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro.

### **Art. 78 - Procedimento di certificazione e codici di buone pratiche**

La procedura è avviata, per volontà delle parti del contratto di lavoro, mediante istanza scritta comune con la quale si chiede la certificazione del tipo di contratto.

E', quindi, evidente che una sola parte non potrà fare certificare il rapporto se l'altra non sarà a ciò disponibile.

Le procedure di certificazione sono determinate all'atto della costituzione delle commissioni di certificazione e devono svolgersi nel rispetto dei codici di buone pratiche determinati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del D. Lgs., cioè entro il 24 aprile 2004.

La procedura ha inizio con la comunicazione della commissione di certificazione alla Direzione provinciale del Lavoro la quale, a propria volta, inoltra la comunicazione alle Autorità Pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti.

Nel corso del procedimento le Autorità Pubbliche possono presentare osservazioni alle commissioni di certificazione.

Il procedimento deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento dell'istanza, con atto motivato di certificazione.

In tale atto la commissione deve menzionare esplicitamente:

- gli effetti, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazioni ai quali le parti richiedono la certificazione;
- l'autorità competente ed il termine entro il quale presentare un eventuale ricorso, qualora una delle parti volesse opporsi al risultato della certificazione.

Presso le commissioni di certificazione è costituito un archivio dei contratti di lavoro certificati, che sono conservati almeno per cinque anni a far data dalla loro scadenza.

Possono chiedere copia del contratto certificato sia i Centri per l'Impiego (o gli altri Enti a questi equiparati) sia le Pubbliche Autorità nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti.

Entro sei mesi dalla entrata in vigore del D. Lgs., cioè entro il 24 aprile 2004, un decreto ministeriale adotterà codici di buone pratiche con cui individuerà diritti e trattamenti economici e normativi (e relative clausole contrattuali) indisponibili in sede di certificazione. Tali codici recepiscono, qualora esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Inoltre, in base anche agli orientamenti giurisprudenziali prevalenti in tema di qualificazione del rapporto di lavoro, il Ministero definisce appositi modelli e formulari per la certificazione del contratto o del relativo programma negoziale, in relazione alle diverse tipologie di lavoro.

### **Art. 79 - Efficacia giuridica della certificazione**

Effetto principale della procedura di certificazione è consolidare gli effetti del contratto certificato, anche verso i terzi, fino al momento in cui contro la certificazione sia stato accolto, con sentenza di merito, un ricorso alla Magistratura (v. art. 80).

Sono comunque fatti salvi i provvedimenti cautelari.

### **Art. 80 - Rimedi esperibili nei confronti della certificazione**

Contro l'atto di certificazione possono proporre ricorso sia le parti del contratto sia i terzi che ne subiscano gli effetti giuridici.

Prima di proporre ricorso alla Magistratura è obbligatorio espletare un tentativo di conciliazione (ai sensi dell'articolo 410 del Cod. Proc. Civ.) presso la stessa Commissione che ha certificato il contratto.

Tramite il ricorso al Magistrato è possibile contestare:

- l'erronea qualificazione del contratto;
- la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione;
- i vizi del consenso (errore, dolo e violenza).

Competente per l'esame del ricorso è il Giudice del Lavoro, che dovrà tenere in considerazione, nel proprio giudizio, il comportamento complessivo tenuto dalle parti sia in occasione della procedura di certificazione che durante il ricorso.

E', inoltre, possibile presentare al T.A.R. ricorso contro l'atto certificatorio per violazione del procedimento o per eccesso di potere.

Il Giudice può accertare l'erronea qualificazione del rapporto e, a seguito di ciò, individuare il diverso contratto realmente intercorso tra le parti: in tal caso, gli effetti del tipo di contratto individuato dal Giudice retroagiscono sino al momento della stipula del contratto tra le parti.

Se risulta in giudizio che il contratto, già certificato dalla Commissione, è stato

attuato in modo difforme rispetto al programma negoziale indicato nel contratto stesso, la sentenza del Magistrato accerta il momento in cui è iniziata la difformità e da tale momento decorrono gli effetti legati al rapporto effettivamente intercorso tra le parti.

### **Art. 81 - Attività di consulenza e assistenza alle parti**

Le commissioni di certificazione svolgono anche funzioni di consulenza e assistenza effettiva alle parti contrattuali, sia riguardo all'instaurazione del contratto di lavoro e del relativo programma negoziale sia riguardo ad eventuali modifiche del programma negoziale medesimo durante lo svolgimento del rapporto, con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti e alla esatta qualificazione dei contratti di lavoro.

L'attività di consulenza ed assistenza nel caso di modifiche del programma negoziale durante lo svolgimento del rapporto, non ha il valore della certificazione. Pertanto, riteniamo sia consigliabile e possibile, nel silenzio della legge, ottenere una nuova certificazione, poiché il programma negoziale certificato ha subito mutamenti che potrebbero essere anche rilevanti.

#### *Sintesi dell'istituto*

#### CAPO I - CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO (ARTT. 75-81)

- Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale, a progetto nonché dei contratti di associazione, le parti possono ottenere la certificazione del contratto da commissioni di certificazione istituite presso :
  - Gli enti bilaterali
  - Le direzioni provinciali del lavoro e le Province
  - Le universitàLa procedura è volontaria e va attivata a mezzo d'apposita istanza presentata dalle parti, con le modalità stabilite da un apposito decreto del Ministero del Lavoro e della Commissione stessa.
- Nei confronti dell'atto certificativo è possibile proporre ricorso all'autorità giudiziaria per erronea qualificazione del contratto oppure per difformità tra il programma negoziale e la sua successiva certificazione, e per vizi del consenso. La presentazione del ricorso da effettuarsi presso la autorità giudiziaria, deve essere preceduta da un tentativo di conciliazione extragiudiziale da richiedersi alla Commissione di certificazione che ha adottato l'atto. Invece per violazione del procedimento o per eccesso di potere può essere presentato ricorso al TAR della Regione nella cui giurisdizione ha sede la Commissione.
- Le sedi di certificazione possono svolgere funzioni di consulenza ed assistenza alle parti contrattuali.

## CAPO II - ALTRE IPOTESI DI CERTIFICAZIONE

### **Art. 82 - Rinunzie e transazioni**

Le commissioni di certificazione costituite presso gli Enti Bilaterali possono certificare le rinunzie e transazioni in materia di diritti del prestatore di lavoro, di cui all'articolo 2113 del cod. civ., a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse.

### **Art. 83 - Deposito del regolamento interno delle cooperative**

La procedura di certificazione può riguardare la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori delle cooperative.

Oggetto della certificazione, in tal caso, è il tipo di rapporto previsto nel regolamento interno della cooperativa.

Competenti per tale attività sono - esclusivamente - le Commissioni costituite presso la Provincia o la Direzione Provinciale del Lavoro, per l'occasione presiedute da un presidente indicato dalla Provincia e costituite, in maniera paritetica, da rappresentanti delle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative.

### **Art. 84 - Interposizione illecita e appalto genuino**

Per attestare la natura genuina di un contratto di appalto è possibile ricorrere alla certificazione sia al momento della stipula del contratto sia nelle fasi di attuazione del relativo programma negoziale, anche ai fini della distinzione tra somministrazione di lavoro e appalto.

A tal fine, entro sei mesi dalla entrata in vigore del Decreto in commento, un Decreto Ministeriale definisce *codici di buone pratiche e indici presuntivi* in materia di interposizione illecita e appalto genuino, fondati anche sulla rigorosa verifica di sussistenza presso l'appaltatore di:

- una reale organizzazione dei mezzi
- una effettiva assunzione del rischio tipico di impresa.

Tali codici e indici presuntivi recepiscono, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali o di categoria stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

*Sintesi dell'istituto*

**CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI APPALTO**

- Al fine di ridurre il contenzioso in materia di contratti di appalto, anche ai fini della distinzione concreta tra somministrazione di lavoro e appalto, le parti possono ottenere la certificazione del contratto da commissioni di certificazione istituite presso :
  - Gli enti bilaterali
  - Le direzioni provinciali del lavoro
  - Le Province
  - Le universitàLa procedura è volontaria e va attivata a mezzo d'apposita istanza presentata dalle parti, con le modalità stabilite da un apposito decreto del Ministero del Lavoro e della Commissione stessa.
- Nei confronti dell'atto certificativo è possibile proporre ricorso all'autorità giudiziaria per erronea qualificazione del contratto oppure per difformità tra il programma negoziale e la sua successiva certificazione, e per vizi del consenso. La presentazione del ricorso da effettuarsi presso la autorità giudiziaria, deve essere preceduta da un tentativo di conciliazione extragiudiziale da richiedersi alla Commissione di certificazione che ha adottato l'atto. Invece per violazione del procedimento o per eccesso di potere può essere presentato ricorso al TAR della Regione nella cui giurisdizione ha sede la Commissione.
- Le sedi di certificazione possono svolgere funzioni di consulenza ed assistenza alle parti contrattuali.
- Gli enti bilaterali possono certificare le rinunzie e le transazioni.

**TITOLO IX - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

**Art. 85 - Abrogazioni**

Dal 24 ottobre 2003:

- a) **non è più possibile stipulare nuovi contratti di formazione e lavoro nel settore privato** (per effetto di quanto previsto dall'art. 86, comma 9).
- b) **è abrogata l'intera legge 23 ottobre 1960 n. 1369 relativa all'appalto illecito di mere prestazioni di lavoro.**
- c) **è abrogato il divieto di esercitare la mediazione nel collocamento** (di cui all'art. 27 della legge 23.10.1949 n. 264).
- d) **l'intera regolamentazione del lavoro temporaneo** (artt. da 1 a 11 della legge 24.6.1997 n. 196).
- e) **è abrogato l'art. 9-bis, comma 3** (Disposizioni in materia di collocamento) della legge 28.11.1996 n. 608 (5). Il presente articolo imponeva di notificare al lavoratore i dati registrati a libro matricola e, in assenza di contratto collettivo applicato al rapporto, di specificarne le condizioni contrattuali. Il Legislatore ha così eliminato la più vecchia di una serie di norme che imponeva-

no i medesimi obblighi. La disposizione ora abrogata è di fatto sostituita da disposizioni più recenti che prevedono l'obbligo generalizzato di: notificare le caratteristiche del rapporto di lavoro (D. Lgs. 152/1997); comunicare i dati iscritti a libro matricola (D. Lgs. 181/2000).

**Sono, comunque, abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari incompatibili con il decreto legislativo.**

#### **ABROGAZIONI CHE RIGUARDANO I RAPPORTI CON LA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO**

Per effetto delle abrogazioni previste dal D. Lgs. 14.2.2003 n. 276, **dal 24 ottobre 2003** cessano le seguenti attività autorizzatorie, certificatorie e di verifica già svolte dalla Direzione provinciale del Lavoro:

- a) l'autorizzazione preventiva della Direzione provinciale del Lavoro per la costituzione di rapporti di apprendistato** (per effetto dell'art. 85, comma 1, lettera b) che ha abrogato l'art. 2, comma 2, della legge n. 25/1955) (vedi nota 1);
- b) l'invio alla Direzione provinciale del Lavoro dei contratti a tempo parziale entro i trenta giorni successivi alla stipula** (per effetto dell'art. 85, comma 2, che ha soppresso lo specifico riferimento contenuto nell'art. 2, comma 1, del D. Lgs. n. 61/2000) (2);
- c) l'esclusione dalla solidarietà ex art. 5, lettera g), della legge n. 1369/1960 autorizzata con provvedimento della Direzione provinciale del Lavoro** (per effetto dell'abrogazione della legge n. 1369/1960, intervenuta con l'art. 85, comma 1, lettera c) (3);
- d) l'invio alla Direzione provinciale del Lavoro del contratto di lavoro interinale, da parte dell'impresa fornitrice, sottoscritto tra questa e l'impresa utilizzatrice** ex art. 1, comma 7, della legge n. 196/1997 (per effetto dell'abrogazione degli articoli da 1 ad 11 della legge n. 196/1997, operata dall'art. 85, comma 1, lettera f) (4).

**Dal 24 ottobre 2003 le imprese non devono pertanto più chiedere l'emissione di tali provvedimenti né inoltrare atti per i quali non c'è più l'obbligo di invio.**

(1) L'art. 2, comma 2 della legge n. 25/1955 prevedeva:

*“Per instaurare un rapporto di apprendistato, il datore di lavoro deve ottenere la autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.”*

(2) L'art. 2, comma 1 del D. Lgs. n. 61/2000 prevedeva:

*“Il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione dell'assunzione a tempo par-*

ziale alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio mediante invio di copia del contratto entro trenta giorni dalla stipulazione dello stesso.”

(3) L’art. 5, lettera g) della legge n. 1369/1960 prevedeva:

“ Le disposizioni di cui all'articolo 3 della presente legge non si applicano:

g) agli appalti per l'esecuzione dei lavori di facchinaggio, di pulizia e di manutenzione ordinaria degli impianti - esclusi per questi ultimi gli appalti di cui al secondo comma dell' articolo 3 - conclusi con imprese che impiegano il personale dipendente presso più aziende contemporaneamente. Per tali appalti la esclusione dalla disciplina di cui all' articolo 3, salva la disposizione dell'articolo 1676 del Codice civile, dovrà essere autorizzata preventivamente dall'Ispettorato del lavoro competente del luogo dove i lavori devono eseguirsi.”

(4) L’art. 1, comma 7 della legge n. 196/1997 prevedeva:

“Copia del contratto di fornitura è trasmessa dall'impresa fornitrice alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio entro dieci giorni dalla stipulazione.”.

(5) L’art. 9–bis, comma 3 della legge 28.11.1996 n. 608 prevedeva:

“A decorrere dal 1° gennaio 1996, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione, sottoscritta, contenente i dati della registrazione effettuata nel libro matricola in uso. Nel caso in cui non si applichi il contratto collettivo il datore di lavoro è altresì tenuto ad indicare la durata delle ferie, la periodicità della retribuzione, i termini del preavviso di licenziamento e la durata normale giornaliera o settimanale di lavoro. La mancata consegna al lavoratore della dichiarazione di cui al presente comma ed il mancato invio alla sezione circoscrizionale per l'impiego della comunicazione di cui al comma 2 contenente tutti gli elementi ivi indicati, sono puniti con la sanzione amministrativa da lire 500.000 a lire 3.000.000 per ciascun lavoratore interessato. Con la medesima sanzione è punita l'omessa esibizione del libro matricola nel caso in cui da quest'ultima consegua l'impossibilità di accertare che il registro sia stato compilato antecedentemente all'assunzione.”

## **Art.86 - Norme transitorie e finali**

### 1. Collaborazioni coordinate e continuative

I contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati in vigore delle precedenti disposizioni di legge, che non possono essere ricondotti ad un progetto o ad una fase di esso, mantengono efficacia sino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dall'entrata in vigore del Decreto in commento. La validità può essere estesa oltre tale termine mediante accordi aziendali sottoscritti dalla RSA o RSU.

### 2. Associazione in partecipazione

Nel caso di rapporti di associazione in partecipazione (artt. 2549 e segg. cod.civ.), resi senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi la-

vora, il lavoratore ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività o, in mancanza di contratto collettivo, in una corrispondente posizione secondo il contratto di settore analogo.

La norma non trova applicazione qualora il datore di lavoro, o il committente, o l'utilizzatore dimostri, con idonee attestazioni o documentazioni, che la prestazione rientra:

- in una delle tipologie di lavoro disciplinate nel decreto in commento (ad esempio, lavoro a progetto);
- in un contratto di lavoro subordinato speciale o con particolare disciplina;
- in un contratto nominato di lavoro autonomo;
- in altro contratto espressamente previsto nell'ordinamento.

La misura dell'effettiva partecipazione e delle adeguate erogazioni è lasciata al giudice in caso di controversia.

### 3. Vigenza delle clausole di CCNL che prevedono i casi di utilizzazione di lavoratori interinali

La fase transitoria di applicazione della nuova normativa in materia di "somministrazione di lavoro a termine" si può avvalere di quanto previsto dai CCNL delle imprese utilizzatrici attualmente in vigore; pertanto le clausole contrattuali che definiscono le ipotesi di ricorso all'ex lavoro interinale, mantengono efficacia, salvo diverse intese, sino alla naturale scadenza del CCNL.

Nei settori dell'edilizia e dell'agricoltura, invece, tali clausole manterranno la loro efficacia sino a diversa determinazione delle parti stipulanti o recesso unilaterale di una di esse.

### 4-5-6-7. Disposizioni vigenti per il lavoro interinale estese alla somministrazione di lavoro

Sono da intendersi estese alla somministrazione:

- le disposizioni fiscali e civilistiche previste dall'art. 26 bis L. 196/1997 (IVA) e art. 2751 bis, comma 5 ter, Cod. Civ. (privilegio nei crediti);
- le disposizioni specifiche per il lavoro portuale temporaneo.

Per le società di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, ricollocamento professionale già autorizzate ai sensi della normativa previdente, il decreto ha previsto che debba operare una disciplina transitoria e di raccordo che sarà definita con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali entro trenta giorni dalla entrata in vigore del decreto stesso. In attesa della disciplina transitoria, restano in vigore le norme di legge e regolamento vigenti al 24 ottobre 2003.

Le specifiche modalità di comunicazione ai Centri per l'Impiego previste a carico delle Agenzie di lavoro interinale, sono estese a tutte le società di somministrazione sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato.

### 8-9. Disposizioni specifiche per il settore della Pubblica Amministrazione

Eventuali provvedimenti legislativi specifici per la Pubblica Amministrazione saranno valutati in incontri tra il Ministero della Funzione Pubblica e le Organizzazioni Sindacali del settore.

L'attuale normativa in materia di contratti di formazione e lavoro continua a valere nei confronti delle Amministrazioni Pubbliche, con esclusione dello sgravio contributivo.

In questo settore, inoltre, il ricorso al contratto di somministrazione presenta specifici limiti.

### 10. Disposizioni per il settore Edile.

Il comma ottavo dell'art. 3 - Obblighi committente e responsabile lavori del D. Lgs. 14/8/1996 n. 494 è stato modificato ed integrato come segue:

“8. Il committente o il responsabile dei lavori, anche nel caso di affidamento dei lavori ad un'unica impresa:

a) verifica l'idoneità tecnico-professionale delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare, anche attraverso l'iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;

b) chiede alle imprese esecutrici una dichiarazione dell'organico medio annuo, distinto per qualifica, nonché una dichiarazione relativa al contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti.

b) bis – chiede un certificato di regolarità contributiva. Tale certificato può essere rilasciato, oltre che dall'INPS e dall'INAIL, per quanto di rispettiva competenza, anche dalle casse edili le quali stipulano una apposita convenzione con i predetti istituti al fine del rilascio di un documento unico di regolarità contributiva.

b) ter – trasmette all'amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori oggetto della concessione edilizia o all'atto della presentazione della denuncia di inizio attività, il nominativo dell'impresa esecutrice dei lavori unitamente alla documentazione di cui alle precedenti lettere b) e b) bis.”

Sono stati, quindi, ampliati gli oneri certificativi a carico dei committenti, estendendo l'obbligo di comunicazione del DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva) anche alle imprese operanti nel settore privato.

### 11. Regioni a Statuto speciale.

Sono previste alcune specifiche norme per le regioni a statuto speciale.

### 12. Monitoraggio del mercato del lavoro e delle categorie di lavoratori svantaggiati.

Il Ministero provvederà a verificare unitamente alle Parti Sociali gli effetti delle disposizioni aventi carattere sperimentale contenute nel decreto ed evidenziate negli specifici istituti.

13. Attivazione di tavoli di confronto tra le Parti Sociali ed il Ministero.

Il Ministro del lavoro convoca le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, entro cinque giorni dalla pubblicazione del decreto, per verificare la possibilità di affidare a uno o più accordi interconfederali la gestione della messa a regime di quanto previsto dal decreto stesso, con particolare riferimento al regime transitorio e alla attuazione dei rinvii alla contrattazione collettiva.

14. Effetti del Decreto sulla spesa pubblica.

L'INPS provvederà al monitoraggio della spesa conseguente all'attuazione del Decreto, anche al fine di consentire l'adozione di provvedimenti correttivi da parte dei Ministeri competenti.

## Schede comparative

### Confronto tra somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato

Tipologia	Somministrazione a tempo determinato	Somministrazione a tempo indeterminato
<b>Utilizzatori</b>	Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato.	Idem
<b>Attività</b>	Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.	Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.
<b>Tipologia di contratto</b>	La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.	La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa: a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati; b) per servizi di pulizia, custodia, portineria; c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci; d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini,

		<p>nonché servizi di economato;                  e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;                  f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;                  g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;                  h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;                  i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.</p>
<p><b>Divieti</b></p>	<p>Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:                  a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;                  b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che</p>	<p>Idem</p>

	<p>abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;</p> <p>c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.</p>	
<b>Forma del contratto</b>	<p>1. Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:</p> <p>a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;</p> <p>b) il numero dei lavoratori da somministrare;</p> <p>c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20;</p> <p>d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;</p> <p>e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;</p> <p>f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;</p> <p>g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;</p> <p>h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;</p>	Idem

	<p>i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;</p> <p>j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;</p> <p>k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.</p> <p>Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.</p> <p>3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore, devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.</p> <p>4. In mancanza di forma scritta, con indicazione degli elementi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del comma 1, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.</p>	
<b>Disciplina del rapporto</b>	<p>In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni</p>	<p>In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali.</p>

	<p>caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e 4. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.</p>	
<b>Indennità di disponibilità</b>	<p>Non prevista</p>	<p>Nel caso in cui il prestatore di lavoro sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo. Le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, non trovano applicazione anche nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato. In questo caso trovano applicazione l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e le tutele del lavoratore di cui all'articolo 12.</p>
<b>Computo nell'organico</b>	<p>In caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di</p>	<p>Idem</p>

	<p>contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.</p> <p>La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e la riserva di cui all'articolo 4-bis, comma 3, del decreto legislativo n. 181 del 2000, non si applicano in caso di somministrazione.</p>	
<b>Trattamento economico e normativo</b>	<p>1. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.</p> <p>Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196.</p> <p>2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed enti locali ai sensi e nei limiti di cui all'articolo 13.</p>	Idem
<b>Obbligazione solidale</b>	<p>L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.</p>	Idem
<b>Premi di risultato</b>	<p>I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento econo-</p>	Idem

	mico dell'impresa.	
<b>Servizi sociali ed assistenziali</b>	I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno altresì diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.	Idem
<b>Sicurezza e salute</b>	<p>Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.</p> <p>Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore.</p> <p>Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.</p> <p>L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.</p>	Idem

<b>Mansioni superiori o non equivalenti</b>	Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.	Idem
<b>Potere disciplinare</b>	Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.	Idem
<b>Assunzione al termine del contratto</b>	In caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato è nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione. Tale disposizione non trova applicazione nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.	Non prevista
<b>Diritti sindacali</b>	Ferme restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa, ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione e degli appaltatori si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della sommi-	Idem

	<p>nistrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.</p> <p>Ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.</p>	
<b>Comunicazioni alle R.S.U.</b>	<p>L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:</p> <p>a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;</p> <p>b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.</p>	Idem
<b>Contributi</b>	<p>Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. Sulla indennità di disponibilità di cui all'articolo 22, comma 3, i</p>	Idem

	<p>contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva (0,30%) di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.</p> <p>Gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori temporanei, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore temporaneo, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.</p>	
<b>Responsabilità civile</b>	Nel caso di somministrazione di lavoro l'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni.	Idem
<b>Somministrazione irregolare</b>	1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore 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, con effetto dall'i-	Idem

	<p>nizio della somministrazione.</p> <p>2. Nelle ipotesi di cui al comma 1 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.</p> <p>3. Ai fini della valutazione delle ragioni di cui all'articolo 20, commi 3 e 4, che consentono la somministrazione di lavoro il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore.</p>	
<b>Somministrazione fraudolenta</b>	<p>Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.</p>	Idem

**Confronto Apprendistato nelle tre tipologie previste**

<b>Tipologia di contratto</b>	<b>a) Contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.</b>	<b>b) Contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale.</b>	<b>c) Contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.</b>
<b>Numero massimo</b>	Non superiore al 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3. La presente norma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.	idem	idem
<b>Settori di attività</b>	Tutti.	Tutti	Tutti
<b>Finalità</b>	Espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Conseguimento di una qualifica professionale.	Conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.	Conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, di titoli di studio universitari e della alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17.5.1999 n. 144.

<b>Età</b>	15 anni compiuti.	Da 18 a 29 anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003 n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.	Da 18 a 29 anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003 n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.
<b>Durata</b>	Non superiore a tre anni. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003 n. 53.	I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere inferiore a due anni e superiore a sei.	La durata è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le Università e le altre istituzioni formative.
<b>Modalità e principi</b>	a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale ed extra-aziendale; b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo; c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al	a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale ed extra-aziendale; b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo; c) possibilità per il datore di lavoro di recedere	

	<p>termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 Cod. Civ;</p> <p>d) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.</p>	<p>dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 Cod. Civ;</p> <p>d) possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata di cui al comma 3.</p> <p>e) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.</p>	
<p><b>Regolamentazione dei profili formativi</b></p>	<p>La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Istruzione, della Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:</p> <p>a) definizione della qualifica professionale ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;</p> <p>b) previsione di un monte ore di formazione, esterna ed interna alla azienda, congruo al</p>	<p>La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:</p> <p>a) previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno 120 ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;</p> <p>b) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro</p>	<p>La regolamentazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attingono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le Università e le altre istituzioni formative</p>

	<p>conseguimento della qualifica professionale in funzione di quanto stabilito al comma 2 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;</p> <p>c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalla Regioni competenti;</p> <p>d) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;</p> <p>e) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;</p> <p>f) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.</p>	<p>comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;</p> <p>c) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;</p> <p>d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;</p> <p>e) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.</p>	
<p><b>Categoria di inquadramento</b></p>	<p>Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di</p>	<p>idem</p>	<p>idem</p>

	lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.		
<b>Benefici contributivi</b>	In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica la cui erogazione sarà tuttavia soggetta alla effettiva verifica della formazione svolta secondo le modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con la conferenza Stato-Regioni. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 48, comma 2, 49, comma 1 e 50, comma 1, il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100%.	idem	idem
<b>Disciplina previdenziale e assistenziale</b>	Resta ferma la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni e integrazioni	idem	idem
<b>Esclusione dal computo</b>	Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con	idem	idem

	contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti		
<b>Crediti formativi</b>	La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale	idem	idem
<b>Decorrenza</b>	In attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del presente decreto continua ad applicarsi la vigente normativa in materia.	idem	idem

### Confronto tra contratti di formazione e contratti di inserimento

	D.L. 30 ottobre 1984 n. 726, convertito nella L. 19.12.1984 n. 863, come modificato dalla L. 29.12.1990 n. 407 e dal D.L. 16.5.1994 n. 299, convertito nella L. 19.7.1994 n. 451	Contratto di inserimento (D. Lgs.. 10/9/2003 – n°276)
<b>Finalità</b>		Realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro
<b>Datori di lavoro</b>	I contratti di formazione e lavoro possono essere stipulati da: a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi; b) gruppi di imprese; c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive; d) fondazioni; e) enti pubblici di ricerca; f) datori di lavoro iscritti agli albi professionali quando il progetto di formazione sia predisposto dagli ordini e collegi professionali.	I contratti di inserimento possono essere stipulati da: a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi; b) gruppi di imprese; c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive; d) fondazioni; e) enti di ricerca, pubblici e privati; f) organizzazioni e associazioni di categoria.
<b>Lavoratori assumibili</b>	Di età compresa tra 16 e 32 anni.	a) <i>soggetti di età compresa tra i 18 e 29 anni;</i> b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni; c) lavoratori con più di 50 di età che siano privi di un posto di lavoro; d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni; e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografia in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro della Economia e delle

		<p>Finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;</p> <p>f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.</p>
<b>Condizioni di assumibilità</b>	<p>La facoltà di assunzione mediante i contratti di formazione e lavoro non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della richiesta di avviamento, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di formazione e lavoro sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.</p> <p>A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>La limitazione di cui sopra non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di formazione e lavoro.</p>	<p>Per poter assumere mediante contratti di inserimento i datori di lavoro devono avere mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.</p> <p>A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>La disposizione di cui sopra non trova applicazione quando, nei 18 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.</p>
<b>Condizioni e limiti per la stipula del contratto</b>	<p>Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità elementari, connotate da compiti generici o ripetitivi, individuate, anche mediante riferimento ai livelli di inquadramento, dai con-</p>	<p>Condizione per l'assunzione con contratto di inserimento è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavora-</p>

	tratti collettivi nazionali di categoria o da accordi interconfederali.	tore stesso al contesto lavorativo. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20.5.1970 n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie determinano, anche all'interno degli enti bilaterali, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore, nonché le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento dell'obiettivo di cui al comma 1.
<b>Percentuali massime</b>	La commissione regionale per l'impiego, nell'ambito delle direttive generali fissate dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione centrale per l'impiego, delibera, in coerenza con le finalità formative ed occupazionali e con le caratteristiche dei diversi settori produttivi, in ordine ai criteri di approvazione dei progetti ed agli eventuali specifici requisiti che gli stessi devono avere, tra i quali può essere previsto il rapporto tra organico aziendale e numero dei lavoratori con contratti di formazione e lavoro.	I contratti collettivi possono stabilire le percentuali massime dei lavoratori assunti con contratto di inserimento.
<b>Tipologia del contratto</b>	Il contratto di formazione e lavoro è definito secondo le seguenti tipologie: a) contratto mirato alla: 1) acquisizione di professionalità intermedie;	

	<p>2) acquisizione di professionalità elevate;</p> <p>b) contratto mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo.</p>	
<b>Forma del contratto</b>	<p>Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta.</p> <p>In mancanza il lavoratore si intende assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Copia del contratto di formazione e lavoro e del relativo progetto vengono consegnate al lavoratore all'atto dell'assunzione</p>	<p>Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento di cui all'articolo 55.</p> <p>In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato</p>
<b>Durata del contratto</b>	<p>La durata massima del contratto di formazione e lavoro non può superare i ventiquattro mesi per i contratti di cui alla lettera a) del comma 2 e i dodici mesi per i contratti di cui alla lettera b) del medesimo comma.</p>	<p>Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi.</p> <p>In caso di assunzione di lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettera f), la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi. (si tratta delle persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico).</p> <p>Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.</p> <p>Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata sopra indicato.</p>
<b>Livello di inquadramento</b>	<p>I lavoratori assunti con contratti di formazione e lavoro di cui alle lettere a) e b) del comma 2 possono essere inquadrati a un livello inferiore a quello di destinazione.</p>	<p>Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che</p>

		richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento lavoratori oggetto del contratto
<b>Disciplina del rapporto di lavoro</b>	<p>Ai contratti di formazione e lavoro si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato in quanto non siano derogate dal presente decreto.</p> <p>Il periodo di formazione e lavoro è computato nell'anzianità di servizio in caso di trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in rapporto a tempo indeterminato, effettuata durante ovvero al termine dell'esecuzione del contratto di formazione e lavoro.</p>	<p>Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20.5.1970 n. 300 e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368 (<i>Disciplina del lavoro a tempo determinato</i>).</p>
<b>Formazione</b>	<p>I contratti di cui alla lettera a), numeri 1) e 2), del comma 2 devono prevedere rispettivamente almeno 80 e 130 ore di formazione, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa.</p> <p>Il contratto di cui alla lettera b) (<i>v. precedente punto "Tipologia del contratto"</i>).deve prevedere una formazione minima non inferiore a 20 ore di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.</p> <p>I contratti collettivi possono prevedere la non retribuitività di eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione.</p> <p>Al termine del rapporto il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività svolta e i risultati formativi conseguiti dal lavoratore, dandone comunicazione all'Ufficio di collocamento territorialmente competente.</p> <p>La commissione regionale per l'impiego può effettuare controlli,</p>	<p>La formazione eventualmente effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro dovrà essere registrata nel libretto formativo.</p>

	per il tramite dell'Ispettorato del lavoro, sull'attuazione dei progetti di formazione e lavoro.	
<b>Esclusione dal computo</b>	I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.	Fatte salve specifiche previsioni di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.
<b>Benefici contributivi</b>	<p>Ai contratti di cui alla lettera a) del comma 2 (<i>v. precedente punto "Tipologia del contratto"</i>).si applica, sulle correnti aliquote dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti, una riduzione del 25%.</p> <p>Per le imprese artigiane nonché per quelle operanti nelle circoscrizioni che presentano un rapporto tra iscritti alla prima classe delle liste di collocamento e popolazione residente in età da lavoro superiore alla media nazionale, la quota dei contributi previdenziali ed assistenziali è dovuta in misura fissa corrispondente a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19.1.1955 n. 25, e successive modificazioni.</p> <p>Per i contratti di cui alla lettera b) (<i>v. precedente punto "Tipologia del contratto"</i>).i medesimi benefici trovano applicazione subordinatamente alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e successivamente ad essa, per una durata pari a quella del contratto di formazione e lavoro così trasformato e in misura correlata al trattamento retributivo corrisposto nel corso del contratto di formazione medesimo.</p> <p>Nelle aree di cui all'obiettivo n. 1 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni, in caso di trasformazione, allo scadere del ventiquattresimo</p>	

	<p>mese, dei contratti di formazione e lavoro di cui al comma 2, lettera a), in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, continuano a trovare applicazione, per i successivi dodici mesi, le disposizioni di cui al comma 3 e quelle di cui al primo periodo del presente comma. Nel caso in cui il lavoratore, durante i suddetti ulteriori dodici mesi, venga illegittimamente licenziato, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dei benefici contributivi percepiti nel predetto periodo</p>	
<b>Inadempienze</b>	<p>In caso di inosservanza da parte del datore di lavoro degli obblighi del contratto di formazione e lavoro, il contratto stesso si considera a tempo indeterminato fin dalla data dell'instaurazione del relativo rapporto.</p>	<p>In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100%.</p>

## **PREMESSA AL DECRETO LEGISLATIVO 10 SETTEMBRE 2003, N. 276**

Per agevolare valutazioni sull'impianto complessivo del provvedimento (vedi di seguito) sono stati evidenziati i rinvii alla contrattazione collettiva ed individuale e le competenze centrali e territoriali nel seguente modo:

*Legenda:*

Rinvii alla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale ed aziendale) competenze delle parti sociali (operatori privati ed enti bilaterali): **EVIDENZIATO**

**Rinvii alla contrattazione individuale (datore e prestatore di lavoro) :  
GRASSETTO**

Competenza dello Stato, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali:  
**SOTTOLINEATO**

Competenza delle Regioni, Autonomie Locali; DPL : ➔

## **DECRETO LEGISLATIVO 10 SETTEMBRE 2003, N. 276**

*"Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui  
alla legge 14 febbraio 2003, n. 30"*

Publicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 235 del 9 ottobre 2003 - Supplemento  
Ordinario n. 159

### IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87, quinto comma, della Costituzione;

Visti gli articoli da 1 a 7 della legge 14 febbraio 2003, n. 30;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 6 giugno 2003;

Sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei datori e prestatori di lavoro;

Acquisito il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, espresso nella seduta del 3 luglio 2003;

Acquisiti i pareri delle competenti commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Sentito il Ministro per le pari opportunità;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 31 luglio 2003;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri per la funzione pubblica, dell'istruzione, dell'università e della ricerca, per gli affari regionali e dell'economia e delle finanze;

Emana  
il seguente decreto legislativo:

## TITOLO I

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1.

##### *Finalità e campo di applicazione*

1. Le disposizioni di cui al presente decreto legislativo, nel dare attuazione ai principi e criteri direttivi contenuti nella legge 14 febbraio 2003, n. 30, si collocano nell'ambito degli orientamenti comunitari in materia di occupazione e di apprendimento permanente e sono finalizzate ad aumentare, nel rispetto delle disposizioni relative alla libertà e dignità del lavoratore di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni e integrazioni, alla parità tra uomini e donne di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, e successive modificazioni ed integrazioni, e alle pari opportunità tra i sessi di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni ed integrazioni, i tassi di occupazione e a promuovere la qualità e la stabilità del lavoro, anche attraverso contratti a contenuto formativo e contratti a orario modulato compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori.
2. Il presente decreto non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale.
3. Sono fatte salve le competenze riconosciute alle regioni a statuto speciale ed alle province autonome di Trento e di Bolzano dallo statuto e dalle relative norme di attuazione, anche con riferimento alle disposizioni del Titolo V, parte seconda, della Costituzione per le parti in cui sono previste forme di autonomie più ampie rispetto a quelle già attribuite.

#### Art. 2

##### *Definizioni*

1. Ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:
  - a) «somministrazione di lavoro»: la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'articolo 20;
  - b) «intermediazione»: l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati, comprensiva tra l'altro: della raccolta dei *curricula* dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; dell'orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo;

- c) «ricerca e selezione del personale»: l'attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa, e comprensiva di: analisi del contesto organizzativo dell'organizzazione committente; individuazione e definizione delle esigenze della stessa; definizione del profilo di competenze e di capacità della candidatura ideale; pianificazione e realizzazione del programma di ricerca delle candidature attraverso una pluralità di canali di reclutamento; valutazione delle candidature individuate attraverso appropriati strumenti selettivi; formazione della rosa di candidature maggiormente idonee; progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo; assistenza nella fase di inserimento dei candidati; verifica e valutazione dell'inserimento e del potenziale dei candidati;
- d) «supporto alla ricollocazione professionale»: l'attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell'organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la preparazione, la formazione finalizzata all'inserimento lavorativo, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento nella nuova attività;
- e) «autorizzazione»: provvedimento mediante il quale lo Stato abilita operatori, pubblici e privati, di seguito denominati «agenzie per il lavoro», allo svolgimento delle attività di cui alle lettere da a) a d);
- f) «accreditamento»: provvedimento mediante il quale le ➔ regioni riconoscono a un **operatore, pubblico o privato**, l'idoneità a erogare i servizi al lavoro negli ambiti regionali di riferimento, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche, nonché la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il mercato del lavoro con particolare riferimento ai servizi di incontro fra domanda e offerta;
- g) «borsa continua del lavoro»: sistema aperto di incontro domanda-offerta di lavoro finalizzato, in coerenza con gli indirizzi comunitari, a favorire la maggior efficienza e trasparenza del mercato del lavoro, all'interno del quale cittadini, lavoratori, disoccupati, persone in cerca di un lavoro, **soggetti autorizzati o accreditati e datori di lavoro** possono decidere di incontrarsi in maniera libera e dove i servizi sono liberamente scelti dall'utente;
- h) «**enti bilaterali**»: organismi costituiti a iniziativa di una o più **associazioni dei datori** e dei prestatori **di lavoro comparativamente più rappresentative**, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra

attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;

- i) «libretto formativo del cittadino»: libretto personale del lavoratore definito, ai sensi dell'accordo → Stato-regioni del 18 febbraio 2000, di concerto tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, previa intesa con la Conferenza unificata → Stato-regioni e sentite le parti sociali, in cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle → regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate;
- j) «lavoratore»: qualsiasi persona che lavora o che è in cerca di un lavoro;
- k) «lavoratore svantaggiato»: qualsiasi persona appartenente a una categoria che abbia difficoltà a entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro ai sensi dell'articolo 2, lettera f), del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002 relativo alla applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore della occupazione, nonché ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381;
- l) «divisioni operative»: soggetti polifunzionali gestiti con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici in relazione a ogni attività;
- m) «associazioni di datori e prestatori di lavoro»: organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative.

## TITOLO II

### ORGANIZZAZIONE E DISCIPLINA DEL MERCATO DEL LAVORO

#### Art. 3.

##### *Finalità*

1. Le disposizioni contenute nel presente titolo hanno lo scopo di realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza del mercato del lavoro e migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione, con particolare riferimento alle fasce deboli del mercato del lavoro.

2. Ferme restando le competenze delle → regioni in materia di regolazione e organizzazione del mercato del lavoro regionale e fermo restando il mantenimento da parte delle → province delle funzioni amministrative attribuite dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, per realizzare l'obiettivo di cui al comma 1:

- a) viene identificato un unico regime di autorizzazione per i soggetti che svolgono attività di somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale;

- b) vengono stabiliti i principi generali per la definizione dei regimi di accreditamento regionali degli **operatori pubblici o privati** che forniscono servizi al lavoro nell'ambito dei sistemi territoriali di riferimento anche a supporto delle attività di cui alla lettera a);
- c) vengono identificate le forme di coordinamento e raccordo tra gli **operatori, pubblici o privati**, al fine di un migliore funzionamento del mercato del lavoro;
- d) vengono stabiliti i principi e criteri direttivi per la realizzazione di una borsa continua del lavoro;
- e) vengono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con la nuova regolamentazione del mercato del lavoro e viene introdotto un nuovo regime sanzionatorio.

### Capo I

#### REGIME AUTORIZZATORIO E ACCREDITAMENTI

#### Art. 4.

##### *Agenzie per il lavoro*

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e' istituito un apposito albo delle agenzie per il lavoro ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. Il predetto albo e' articolato in cinque sezioni:
  - a) agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'articolo 20;
  - b) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di cui all'articolo 20, comma 3, lettere da a) a h);
  - c) agenzie di intermediazione;
  - d) agenzie di ricerca e selezione del personale;
  - e) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.
2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilascia entro sessanta giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti giuridici e finanziari di cui all'articolo 5, l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività per le quali viene fatta richiesta di autorizzazione, provvedendo contestualmente alla iscrizione delle agenzie nel predetto albo. Decorsi due anni, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i novanta giorni successivi rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento della attività svolta.
3. Nelle ipotesi di cui al comma 2, decorsi inutilmente i termini previsti, la domanda di autorizzazione provvisoria o a tempo indeterminato si intende accettata.
4. Le agenzie autorizzate comunicano alla autorità concedente, nonché alle ➔ regioni e alle province autonome competenti, gli spostamenti di sede, l'a-

pertura delle filiali o succursali, la cessazione della attività ed hanno inoltre l'obbligo di fornire alla autorità concedente tutte le informazioni da questa richieste.

5. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, stabilisce le modalità della presentazione della richiesta di autorizzazione di cui al comma 2, i criteri per la verifica del corretto andamento della attività svolta cui e' subordinato il rilascio della autorizzazione a tempo indeterminato, i criteri e le modalità di revoca della autorizzazione, nonché ogni altro profilo relativo alla organizzazione e alle modalità di funzionamento dell'albo delle agenzie per il lavoro.

6. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui alla lettera a), comma 1, comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia alle sezioni di cui alle lettere c), d) ed e) del predetto albo. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui al comma 1, lettera c), comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia alle sezioni di cui alle lettere d) ed e) del predetto albo.

7. L'autorizzazione di cui al presente articolo non può essere oggetto di transazione commerciale.

#### Art. 5.

##### *Requisiti giuridici e finanziari*

1. I requisiti richiesti per l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 sono:

- a) la costituzione della agenzia nella forma di società di capitali ovvero cooperativa o consorzio di cooperative, italiana o di altro Stato membro della Unione europea. Per le agenzie di cui alle lettere d) ed e) e' ammessa anche la forma della società di persone;
- b) la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato o di altro Stato membro della Unione europea;
- c) la disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali, dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali, secondo quanto precisato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con decreto da adottarsi, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, → le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e sentite le **associazioni dei datori** e dei prestatori **di lavoro comparativamente più rappresentative**, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo;
- d) in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappresentanza e ai soci accomandatari: assenza di condanne penali, anche non definitive, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni ed integrazioni, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale, o per delitti non colposi per i quali la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o, in

ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale; assenza, altresì, di sottoposizione alle misure di prevenzione disposte ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, o della legge 13 settembre 1982, n. 646, e successive modificazioni;

- e) nel caso di soggetti polifunzionali, non caratterizzati da un oggetto sociale esclusivo, presenza di distinte divisioni operative, gestite con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici;
- f) l'interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro di cui al successivo articolo 15, attraverso il raccordo con uno o più nodi regionali, nonché l'invio alla autorità concedente di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro;
- g) il rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 8 a tutela del diritto del lavoratore alla diffusione dei propri dati nell'ambito da essi stessi indicato.

2. Per l'esercizio delle attività di cui all'articolo 20, oltre ai requisiti di cui al comma 1, e' richiesta:

- a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 600.000 euro ovvero la disponibilità di 600.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa;
- b) la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;
- c) a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di 350.000 euro presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fideiussione bancaria o assicurativa non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 350.000 euro. Sono esonerate dalla prestazione delle garanzie di cui alla presente lettera le società che abbiano assolto ad obblighi analoghi previsti per le stesse finalità dalla legislazione di altro Stato membro della Unione europea;
- d) la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'articolo 12, il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile;
- e) nel caso di cooperative di produzione e lavoro, oltre ai requisiti indicati al comma 1 e nel presente comma 2, la presenza di almeno sessanta soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59, e successive modificazioni;
- f) l'indicazione della somministrazione di lavoro di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo.

3. Per l'esercizio di una delle attività specifiche di cui alle lettere da *a)* ad *h)* del comma 3, dell'articolo 20, oltre ai requisiti di cui al comma 1, e' richiesta:

- a)* l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 350.000 euro ovvero la disponibilità di 350.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa;
- b)* a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di 200.000 euro presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fideiussione bancaria o assicurativa non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 200.000 euro. Sono esonerate dalla prestazione delle garanzie di cui alla presente lettera le società che abbiano assolto ad obblighi analoghi previsti per le stesse finalità dalla legislazione di altro Stato membro della Unione europea;
- c)* la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'articolo 12, il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile;
- d)* nel caso di cooperative di produzione e lavoro, oltre ai requisiti indicati al comma 1 e nel presente comma 3, la presenza di almeno venti soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59.

4. Per l'esercizio della attività di intermediazione, oltre ai requisiti di cui al comma 1, e' richiesta:

- a)* l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 50.000 euro;
- b)* la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;
- c)* l'indicazione della attività di intermediazione di cui all'articolo 4, comma 1, lettera *c)*, come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo.

5. Per l'esercizio della attività di ricerca e selezione del personale, oltre ai requisiti di cui al comma 1, e' richiesta:

- a)* l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 euro;
- b)* l'indicazione della ricerca e selezione del personale come oggetto sociale, anche se non esclusivo.

6. Per l'esercizio della attività di supporto alla ricollocazione professionale, oltre ai requisiti di cui al comma 1, e' richiesta:

- a)* l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 euro;
- b)* l'indicazione della attività di supporto alla ricollocazione professionale come oggetto sociale, anche se non esclusivo.

## Art. 6

### *Regimi particolari di autorizzazione*

1. Sono autorizzate allo svolgimento della attività di intermediazione le università pubbliche e private, comprese le fondazioni universitarie che hanno come oggetto l'alta formazione con specifico riferimento alle problematiche del mercato del lavoro, a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e fermo restando l'obbligo della interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro, nonché l'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro ai sensi di quanto disposto al successivo articolo 17.
2. Sono altresì autorizzati allo svolgimento della attività di intermediazione, secondo le procedure di cui all'articolo 4 o di cui al comma 6 del presente articolo, i comuni, le camere di commercio e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, statali e paritari, a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e che siano rispettati i requisiti di cui alle lettere c), f) e g) di cui all'articolo 5, comma 1, nonché l'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro ai sensi di quanto disposto al successivo articolo 17.
3. Sono altresì autorizzate allo svolgimento della attività di intermediazione le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro, le associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale e aventi come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali, del lavoro o delle inabilità, e gli enti bilaterali a condizione che siano rispettati i requisiti di cui alle lettere c), d), e), f), g) di cui all'articolo 5, comma 1.
4. L'ordine nazionale dei consulenti del lavoro può chiedere l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 di una apposita fondazione o di altro soggetto giuridico dotato di personalità giuridica costituito nell'ambito del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro per lo svolgimento a livello nazionale di attività di intermediazione. L'iscrizione è subordinata al rispetto dei requisiti di cui alle lettere c), d), e), f), g) di cui all'articolo 5, comma 1.
5. È in ogni caso fatto divieto ai consulenti del lavoro di esercitare individualmente o in altra forma diversa da quella indicata al comma 3 e agli articoli 4 e 5, anche attraverso ramificazioni a livello territoriale, l'attività di intermediazione.
6. L'autorizzazione allo svolgimento delle attività di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), c), d), può essere concessa dalle → regioni e dalle province autonome con esclusivo riferimento al proprio territorio e previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui agli articoli 4 e 5, fatta eccezione per il requisito di cui all'articolo 5, comma 4, lettera b).
7. → La regione rilascia entro sessanta giorni dalla richiesta l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività di cui al comma 6, provvedendo contestualmente alla comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'iscrizione delle agenzie in una apposita sezione regionale nell'albo di cui all'articolo 4, comma 1. Decorsi due anni, su richiesta del soggetto autorizza-

to, entro i sessanta giorni successivi la ➔ regione rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento della attività svolta.

8. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, stabilisce d'intesa con la Conferenza unificata le modalità di costituzione della apposita sezione regionale dell'albo di cui all'articolo 4, comma 1 e delle procedure ad essa connesse.

## Art. 7.

### *Accreditamenti*

1. ➔ Le regioni, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, istituiscono appositi elenchi per l'accreditamento degli operatori pubblici e privati che operano nel proprio territorio nel rispetto degli indirizzi da esse definiti ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, e dei seguenti principi e criteri:

- a) garanzia della libera scelta dei cittadini, nell'ambito di una rete di operatori qualificati, adeguata per dimensione e distribuzione alla domanda espressa dal territorio;
- b) salvaguardia di standard omogenei a livello nazionale nell'affidamento di funzioni relative all'accertamento dello stato di disoccupazione e al monitoraggio dei flussi del mercato del lavoro;
- c) costituzione negoziale di reti di servizio ai fini dell'ottimizzazione delle risorse;
- d) obbligo della interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15, nonché l'invio alla autorità concedente di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro;
- e) raccordo con il ➔ sistema regionale di accreditamento degli organismi di formazione.

2. ➔ I provvedimenti regionali istitutivi dell'elenco di cui al comma 1 disciplinano altresì:

- a) le forme della cooperazione tra i servizi pubblici e operatori privati, autorizzati ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4, 5 e 6 o accreditati ai sensi del presente articolo, per le funzioni di incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevenzione della disoccupazione di lunga durata, promozione dell'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati, sostegno alla mobilità geografica del lavoro;
- b) requisiti minimi richiesti per l'iscrizione nell'elenco regionale in termini di capacità gestionali e logistiche, competenze professionali, situazione economica, esperienze maturate nel contesto territoriale di riferimento;
- c) le procedure per l'accreditamento;
- d) le modalità di misurazione dell'efficienza e della efficacia dei servizi erogati;

- e) le modalità di tenuta dell'elenco e di verifica del mantenimento dei requisiti.

## Capo II

### TUTELE SUL MERCATO E DISPOSIZIONI SPECIALI CON RIFERIMENTO AI LAVORATORI SVANTAGGIATI

#### Art. 8.

##### *Ambito di diffusione dei dati relativi all'incontro domanda-offerta di lavoro*

1. Ferme restando le disposizioni di cui alla legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive modificazioni ed integrazioni, le agenzie per il lavoro e gli altri **operatori pubblici e privati** autorizzati o accreditati assicurano ai lavoratori il diritto di indicare i soggetti o le categorie di soggetti ai quali i propri dati devono essere comunicati, e garantiscono l'ambito di diffusione dei dati medesimi indicato dai lavoratori stessi, anche ai fini del pieno soddisfacimento del diritto al lavoro di cui all'articolo 4 della Costituzione.
2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sentite → le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano nonché, ai sensi dell'articolo 31, comma 2, della legge 31 dicembre 1996, n. 675, il Garante per la protezione dei dati personali, definisce le modalità di trattamento dei dati personali di cui al presente decreto, disciplinando, fra gli altri, i seguenti elementi:
  - a) le informazioni che possono essere comunicate e diffuse tra gli operatori che agiscono nell'ambito del sistema dell'incontro fra domanda e offerta di lavoro;
  - b) le modalità attraverso le quali deve essere data al lavoratore la possibilità di esprimere le preferenze relative alla comunicazione e alla diffusione dei dati di cui al comma 1;
  - c) le ulteriori prescrizioni al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nell'articolo 10.
3. Per le informazioni che facciano riferimento a dati amministrativi in possesso dei servizi per l'impiego, con particolare riferimento alla presenza in capo al lavoratore di particolari benefici contributivi e fiscali, gli elementi contenuti nella scheda anagrafico-professionale prevista dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, hanno valore certificativo delle stesse.

#### Art. 9.

##### *Comunicazioni a mezzo stampa internet, televisione o altri mezzi di informazione*

1. Sono vietate comunicazioni, a mezzo stampa, internet, televisione o altri mezzi di informazione, in qualunque forma effettuate, relative ad attività di ricerca e selezione del personale, ricollocamento professionale, intermediazione o somministrazione effettuate in forma anonima e comunque da **soggetti, pubblici o privati**, non autorizzati o accreditati all'incontro tra doman-

da e offerta di lavoro eccezion fatta per quelle comunicazioni che facciano esplicito riferimento ai soggetti in questione, o entità ad essi collegate perché facenti parte dello stesso gruppo di imprese o in quanto controllati o controllanti, in quanto potenziali datori di lavoro.

2. In tutte le comunicazioni verso terzi, anche a fini pubblicitari, utilizzando qualsiasi mezzo di comunicazione, ivi compresa la corrispondenza epistolare ed elettronica, e nelle inserzioni o annunci per la ricerca di personale, le agenzie del lavoro e gli altri **soggetti pubblici e privati** autorizzati o accreditati devono indicare gli estremi del provvedimento di autorizzazione o di accreditamento al fine di consentire al lavoratore, e a chiunque ne abbia interesse, la corretta e completa identificazione del soggetto stesso.

3. Se le comunicazioni di cui al comma 2 sono effettuate mediante annunci pubblicati su quotidiani e periodici o mediante reti di comunicazione elettronica, e non recano un facsimile di domanda comprensivo dell'informativa di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, indicano il sito della rete di comunicazioni attraverso il quale il medesimo facsimile è conoscibile in modo agevole.

#### Art. 10.

##### *Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori*

1. E' fatto divieto alle agenzie per il lavoro e agli altri **soggetti pubblici e privati** autorizzati o accreditati di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base alle convinzioni personali, alla affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, alla età, all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, alla ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro, a meno che non si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento della attività lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa. E' altresì fatto divieto di trattare dati personali dei lavoratori che non siano strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 non possono in ogni caso impedire ai soggetti di cui al medesimo comma 1 di fornire specifici servizi o azioni mirate per assistere le categorie di lavoratori svantaggiati nella ricerca di una occupazione.

#### Art. 11.

##### *Divieto di oneri in capo ai lavoratori*

1. E' fatto divieto ai **soggetti autorizzati** o accreditati di esigere o comunque di percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore.

2. **I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale** possono stabilire che la disposizione di cui al comma 1 non trova

applicazione per specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dai soggetti autorizzati o accreditati.

Art. 12.

*Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito*

1. **I soggetti autorizzati** alla somministrazione di lavoro sono tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l'esercizio di attività di somministrazione. Le risorse sono destinate per interventi a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato intensi, in particolare, a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale.
2. **I soggetti autorizzati** alla somministrazione di lavoro sono altresì tenuti e versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato. Le risorse sono destinate a:
  - a) iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori;
  - b) iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti;
  - c) iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con ➔ le regioni;
  - d) per la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.
3. Gli interventi e le misure di cui ai commi 1 e 2 sono attuati nel quadro di politiche stabilite nel **contratto collettivo nazionale** delle imprese di somministrazione di lavoro ovvero, in mancanza, stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le **associazioni dei datori di lavoro** e dei prestatori di lavoro **maggiormente rappresentative nel predetto ambito**.
4. I contributi di cui ai commi 1 e 2 sono rimessi a un **fondo bilaterale** appositamente costituito, anche **nell'ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro**:
  - a) come soggetto giuridico di natura associativa ai sensi dell'articolo 36 del codice civile;
  - b) come soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi dell'articolo 12 del codice civile con procedimento per il riconoscimento rientrante nelle competenze del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge 12 gennaio 1991, n. 13.
5. I fondi di cui al comma 4 sono attivati a seguito di autorizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previa verifica della congruità, rispetto alle finalità istituzionali previste ai commi 1 e 2, dei criteri di gestione e delle strutture di funzionamento del fondo stesso, con particolare riferi-

mento alla sostenibilità finanziaria complessiva del sistema. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali esercita la vigilanza sulla gestione dei fondi.

6. All'eventuale adeguamento del contributo di cui ai commi 1 e 2 si provvede con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previa verifica **con le parti sociali** da effettuare decorsi due anni dalla entrata in vigore del presente decreto.

7. I contributi versati ai sensi dei commi 1 e 2 si intendono soggetti alla disciplina di cui all'articolo 26-*bis* della legge 24 giugno 1997, n. 196.

8. In caso di omissione, anche parziale, dei contributi di cui ai commi 1 e 2, il datore di lavoro e' tenuto a corrispondere, oltre al contributo omesso e alle relative sanzioni, una somma, a titolo di sanzione amministrativa, di importo pari a quella del contributo omesso; gli importi delle sanzioni amministrative sono versati ai fondi di cui al comma 4.

9. Trascorsi dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto, sentite le **associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** può ridurre i contributi di cui ai commi 1 e 2 in relazione alla loro congruità con le finalità dei relativi fondi.

#### Art. 13.

##### *Misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato*

1. Al fine di garantire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati, attraverso politiche attive e di workfare, alle agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro e' consentito:

- a) operare in deroga al regime generale della somministrazione di lavoro, ai sensi del comma 2 dell'articolo 23, ma solo in presenza di **un piano individuale di inserimento** o reinserimento nel mercato del lavoro, con interventi formativi idonei e il coinvolgimento di un tutore con adeguate competenze e professionalità, e a fronte della assunzione del lavoratore, da parte delle agenzie autorizzate alla somministrazione, con contratto di durata non inferiore a sei mesi;
- b) determinare altresì, per un periodo massimo di dodici mesi e solo in caso di contratti di durata non inferiore a nove mesi, il trattamento retributivo del lavoratore, detraendo dal compenso dovuto quanto eventualmente percepito dal lavoratore medesimo a titolo di indennità di mobilità, indennità di disoccupazione ordinaria o speciale, o altra indennità o sussidio la cui corresponsione e' collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, e detraendo dai contributi dovuti per l'attività lavorativa l'ammontare dei contributi figurativi nel caso di trattamenti di mobilità e di indennità di disoccupazione ordinaria o speciale.

2. Il lavoratore destinatario delle attività di cui al comma 1 decade dai trattamenti di mobilità, qualora l'iscrizione nelle relative liste sia finalizzata esclusivamente al reimpiego, di disoccupazione ordinaria o speciale, o da altra indennità o sussidio la cui corresponsione e' collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, quando:

- a) rifiuti di essere avviato a un **progetto individuale** di reinserimento nel mercato del lavoro ovvero rifiuti di essere avviato a un corso di formazione professionale autorizzato dalla regione o non lo frequenti regolarmente, fatti salvi i casi di impossibilità derivante da forza maggiore;
  - b) non accetti l'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza;
  - c) non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla competente sede I.N.P.S. del lavoro prestato ai sensi dell'articolo 8, commi 4 e 5 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160.
3. Le disposizioni di cui al comma 2 si applicano quando le attività lavorative o di formazione offerte al lavoratore siano congrue rispetto alle competenze e alle qualifiche del lavoratore stesso e si svolgano in un luogo raggiungibile in 80 minuti con mezzi pubblici da quello della sua residenza. Le disposizioni di cui al comma 2, lettere *b)* e *c)* non si applicano ai lavoratori inoccupati.
4. Nei casi di cui al comma 2, i responsabili della attività formativa ovvero le agenzie di somministrazione di lavoro comunicano direttamente all'I.N.P.S., e al servizio per l'impiego territorialmente competente ai fini della cancellazione dalle liste di mobilità, i nominativi dei soggetti che possono essere ritenuti decaduti dai trattamenti previdenziali. A seguito di detta comunicazione, l'I.N.P.S. sospende cautelativamente l'erogazione del trattamento medesimo, dandone comunicazione agli interessati.
5. Avverso gli atti di cui al comma 4 e' ammesso ricorso entro trenta giorni alle ➔ direzioni provinciali del lavoro territorialmente competenti che decidono, in via definitiva, nei venti giorni successivi alla data di presentazione del ricorso. La decisione del ricorso e' comunicata al competente servizio per l'impiego ed all'I.N.P.S.
6. Fino alla data di entrata in vigore di norme regionali che disciplinino la materia, le disposizioni di cui al comma 1 si applicano solo in presenza di una convenzione tra una o più agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro, anche attraverso le associazioni di rappresentanza e con l'ausilio delle agenzie tecniche strumentali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e ➔ i comuni, le province o le regioni stesse.
7. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano anche con riferimento ad appositi soggetti giuridici costituiti ai sensi delle normative regionali in convenzione con le agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro, previo accreditamento ai sensi dell'articolo 7.
8. Nella ipotesi di cui al comma 7, le agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro si assumono gli oneri delle spese per la costituzione e il funzionamento della agenzia stessa. ➔ Le regioni, i centri per l'impiego e gli enti locali possono concorrere alle spese di costituzione e funzionamento nei limiti delle proprie disponibilità finanziarie.

Art. 14.

*Cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati*

1. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori disabili, i servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, così come modificato dall'articolo 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68, stipulano con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro **comparativamente più rappresentative a livello nazionale** e con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, convenzioni quadro su base territoriale, che devono essere validate da parte → delle regioni, sentiti gli organismi di concertazione di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali medesime da parte delle imprese associate o aderenti.

2. La convenzione quadro disciplina i seguenti aspetti:

- a) le modalità di adesione da parte delle imprese interessate;
- b) i criteri di individuazione dei lavoratori svantaggiati da inserire al lavoro in cooperativa; l'individuazione dei disabili sarà curata dai servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68;
- c) le modalità di attestazione del valore complessivo del lavoro annualmente conferito da ciascuna impresa e la correlazione con il numero dei lavoratori svantaggiati inseriti al lavoro in cooperativa;
- d) la determinazione del coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse, ai fini del computo di cui al comma 3, secondo criteri di congruità con i costi del lavoro **derivati dai contratti collettivi di categoria** applicati dalle cooperative sociali;
- e) la promozione e lo sviluppo delle commesse di lavoro a favore delle cooperative sociali;
- f) l'eventuale costituzione, anche nell'ambito dell'agenzia sociale di cui all'articolo 13 di una struttura tecnico-operativa senza scopo di lucro a supporto delle attività previste dalla convenzione;
- g) i limiti di percentuali massime di copertura della quota d'obbligo da realizzare con lo strumento della convenzione.

3. Allorché l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali, realizzato in virtù dei commi 1 e 2, riguardi i lavoratori disabili, che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, in base alla esclusiva valutazione dei servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, lo stesso si considera utile ai fini della copertura della quota di riserva, di cui all'articolo 3 della stessa legge cui sono tenute le imprese conferenti. Il numero delle coperture per ciascuna impresa e' dato dall'ammontare annuo delle commesse dalla stessa conferite diviso per il coefficiente di cui al comma 2, lettera d), e nei limiti di percentuali massime stabilite con le convenzioni quadro di cui al comma 1. Tali limiti percentuali non hanno effetto nei confronti delle imprese che occupano da 15 a 35 di-

pendenti. La congruità della computabilità dei lavoratori inseriti in cooperativa sociale sarà verificata dalla → Commissione provinciale del lavoro.

4. L'applicazione delle disposizioni di cui al comma 3 e' subordinata all'adempiimento degli obblighi di assunzione di lavoratori disabili ai fini della copertura della restante quota d'obbligo a loro carico determinata ai sensi dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

### *Capo III*

#### BORSA CONTINUA NAZIONALE DEL LAVORO E MONITORAGGIO STATISTICO

#### Art. 15.

##### *Principi e criteri generali*

1. A garanzia dell'effettivo godimento del diritto al lavoro di cui all'articolo 4 della Costituzione, e nel pieno rispetto dell'articolo 120 della Costituzione stessa, viene costituita la borsa continua nazionale del lavoro, quale sistema aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta di lavoro basato su una rete di nodi regionali. Tale sistema e' alimentato da tutte le informazioni utili a tale scopo immesse liberamente nel sistema stesso sia dagli **operatori pubblici e privati**, autorizzati o accreditati, sia direttamente **dai lavoratori** e dalle imprese.

2. La borsa continua nazionale del lavoro e' liberamente accessibile da parte dei lavoratori e delle imprese e deve essere consultabile da un qualunque punto della rete. I lavoratori e le imprese hanno facoltà di inserire nuove candidature o richieste di personale direttamente e senza rivolgersi ad alcun intermediario da qualunque punto di rete attraverso gli accessi appositamente dedicati da tutti i **soggetti pubblici e privati**, autorizzati o accreditati.

3. Gli **operatori pubblici e privati**, accreditati o autorizzati, hanno l'obbligo di conferire alla borsa continua nazionale del lavoro i dati acquisiti, in base alle indicazioni rese dai lavoratori ai sensi dell'articolo 8 e a quelle rese dalle imprese riguardo l'ambito temporale e territoriale prescelto.

4. Gli ambiti in cui si articolano i servizi della borsa continua nazionale del lavoro sono:

a) un livello nazionale finalizzato:

- 1) alla definizione degli standard tecnici nazionali e dei flussi informativi di scambio;
- 2) alla interoperabilità dei sistemi regionali;
- 3) alla definizione dell'insieme delle informazioni che permettano la massima efficacia e trasparenza del processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro;

b) un livello regionale che, nel quadro delle competenze proprie delle regioni di programmazione e gestione delle politiche regionali del lavoro:

- 1) realizza l'integrazione dei sistemi pubblici e privati presenti sul territorio;
- 2) definisce e realizza il modello di servizi al lavoro;
- 3) coopera alla definizione degli standard nazionali di intercomunicazione.

5. Il coordinamento tra il livello nazionale e il livello regionale deve in ogni caso garantire, nel rispetto degli articoli 4 e 120 della Costituzione, la piena operatività della borsa continua nazionale del lavoro in ambito nazionale e comunitario. A tal fine il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rende disponibile l'offerta degli strumenti tecnici alle regioni e alle province autonome che ne facciano richiesta nell'ambito dell'esercizio delle loro competenze.

#### Art. 16.

##### *Standard tecnici e flussi informativi di scambio*

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, stabilisce, di concerto con il Ministro della innovazione e della tecnologia, e d'intesa con ➔ le regioni e le province autonome, gli standard tecnici e i flussi informativi di scambio tra i sistemi, nonché le sedi tecniche finalizzate ad assicurare il raccordo e il coordinamento del sistema a livello nazionale.

2. La definizione degli standard tecnici e dei flussi informativi di scambio tra i sistemi avviene nel rispetto delle competenze definite ➔ nell'Accordo Stato-regioni-autonomie locali dell'11 luglio 2002 e delle disposizioni di cui all'articolo 31, comma 2, della legge 31 dicembre 1996, n. 675.

#### Art. 17.

##### *Monitoraggio statistico e valutazione delle politiche del lavoro*

1. Le basi informative costituite nell'ambito della borsa continua nazionale del lavoro, nonché le registrazioni delle comunicazioni dovute dai datori di lavoro ai servizi competenti e la registrazione delle attività poste in essere da questi nei confronti degli utenti per come riportate nella scheda anagrafico-professionale dei lavoratori costituiscono una base statistica omogenea e condivisa per le azioni di monitoraggio dei servizi svolte ai sensi del presente decreto legislativo e poste in essere dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ➔ le regioni e le province per i rispettivi ambiti territoriali di riferimento. Le relative indagini statistiche sono effettuate in forma anonima.

2. A tal fine, la definizione e la manutenzione applicativa delle basi informative in questione, nonché di quelle in essere presso gli Enti previdenziali in tema di contribuzioni percepite e prestazioni erogate, tiene conto delle esigenze conoscitive generali, incluse quelle di ordine statistico complessivo rappresentate nell'ambito del SISTAN e da parte dell'ISTAT, nonché di quesiti specifici di valutazione di singole politiche ed interventi formulati ai sensi e con le modalità dei commi successivi del presente articolo.

3. I decreti ministeriali di cui agli articoli 1-bis e 4-bis, comma 7 del decreto legislativo n. 181 del 2000, come modificati dagli articoli 2 e 6 del decreto legislativo n. 297 del 2002, così come la definizione di tutti i flussi informativi che rientrano nell'ambito della borsa continua nazionale del lavoro, ivi inclusi quelli di pertinenza degli Enti previdenziali, sono adottati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tenuto conto delle esigenze definite nei commi 1 e 2, previo parere dell'ISTAT e dell'ISFOL. Il Ministero del lavoro e delle po-

litiche sociali impartisce inoltre, entro tre mesi dalla attuazione del presente decreto, le necessarie direttive agli Enti previdenziali, avvalendosi a tale scopo delle indicazioni di una Commissione di esperti in politiche del lavoro, statistiche del lavoro e monitoraggio e valutazione delle politiche occupazionali, da costituire presso lo stesso Ministero ed in cui siano presenti rappresentanti → delle regioni e delle province, degli Enti previdenziali, dell'ISTAT, dell'ISFOL e del Ministero dell'economia e delle finanze oltre che del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. La medesima Commissione di cui al comma 3, integrata con rappresentanti **delle parti sociali**, e' inoltre incaricata di definire, entro sei mesi dalla attuazione del presente decreto, una serie di indicatori di monitoraggio finanziario, fisico e procedurale dei diversi interventi di cui alla presente legge. Detti indicatori, previo esame ed approvazione della Conferenza unificata, costituiranno linee guida per le attività di monitoraggio e valutazione condotte dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, → dalle regioni e dalle province per i rispettivi ambiti territoriali di riferimento e in particolare per il contenuto del Rapporto annuale di cui al comma 6.

5. In attesa dell'entrata a regime della borsa continua nazionale del lavoro il Ministero del lavoro e delle politiche sociali predispone, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, uno o più modelli di rilevazione da somministrare alle agenzie autorizzate o accreditate, nonché agli enti di cui all'articolo 6. La mancata risposta al questionario di cui al comma precedente e' valutata ai fini del ritiro dell'autorizzazione o accreditamento.

6. Sulla base di tali strumenti di informazione, e tenuto conto delle linee guida definite con le modalità di cui al comma 4 nonché della formulazione di specifici quesiti di valutazione di singole politiche ed interventi formulati annualmente dalla Conferenza unificata o derivanti dall'implementazione di obblighi e programmi comunitari, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, avvalendosi di proprie strutture tecniche e col supporto dell'ISFOL, predispone un Rapporto annuale, al Parlamento e alla Conferenza unificata, che presenti una rendicontazione dettagliata e complessiva delle politiche esistenti, e al loro interno dell'evoluzione dei servizi di cui al presente decreto legislativo, sulla base di schemi statistico-contabili oggettivi e internazionalmente comparabili e in grado di fornire elementi conoscitivi di supporto alla valutazione delle singole politiche che lo stesso Ministero, → le regioni, le province o altri attori responsabili della conduzione, del disegno o del coordinamento delle singole politiche intendano esperire.

7. Le attività di monitoraggio devono consentire di valutare l'efficacia delle politiche attive per il lavoro, nonché delle misure contenute nel presente decreto, anche nella prospettiva delle pari opportunità e, in particolare, della integrazione nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati.

8. Con specifico riferimento ai contratti di apprendistato, e' istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, una Commissione di sorveglianza con compiti di valutazione in itinere della riforma. Detta Commissione e' compo-

sta da rappresentanti ed esperti designati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel cui ambito si individua il Presidente, dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca dalle → regioni e province autonome, **dalle parti sociali**, dall'I.N.P.S. e dall'ISFOL. La Commissione, che si riunisce almeno tre volte all'anno, definisce in via preventiva indicatori di risultato e di impatto e formula linee guida per la valutazione, predisponendo quesiti valutativi del cui soddisfacimento il Rapporto annuale di cui al comma 6 dovrà farsi carico e può commissionare valutazioni puntuali su singoli aspetti della riforma. Sulla base degli studi valutativi commissionati nonché delle informazioni contenute nel Rapporto annuale di cui al comma precedente, la Commissione potrà annualmente formulare pareri e valutazioni. In ogni caso, trascorsi tre anni dalla approvazione del presente decreto, la Commissione predisporrà una propria Relazione che, sempre sulla base degli studi e delle evidenze prima richiamate, evidenzierà le realizzazioni e i problemi esistenti, evidenziando altresì le possibili modifiche alle politiche in oggetto. Le risorse per gli studi in questione derivano dal bilancio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Ufficio centrale orientamento e formazione professionale dei lavoratori.

#### *Capo IV*

#### REGIME SANZIONATORIO

#### Art. 18.

#### *Sanzioni penali*

1. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, è punito con la sanzione dell'ammenda di Euro 5 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. L'esercizio abusivo della attività di intermediazione è punito con la pena dell'arresto fino a sei mesi e l'ammenda da Euro 1.500 a Euro 7.500. Se non vi è scopo di lucro la pena è della ammenda da Euro 500 a Euro 2.500. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. Nel caso di condanna, è disposta in ogni caso la confisca del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio delle attività di cui al presente comma.
2. Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'ammenda di Euro 5 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.
3. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 20, commi 1, 3, 4 e 5, e 21, commi 1, 2, nonché per il solo somministratore, la violazione del disposto di cui al comma 3 del medesimo articolo 21 è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da Euro 250 a Euro 1.250.
4. Fatte salve le ipotesi di cui all'articolo 11, comma 2, chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di la-

voro oggetto di somministrazione e' punito con la pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno o dell'ammenda da Euro 2.500 a Euro 6.000. In aggiunta alla sanzione penale e' disposta la cancellazione dall'albo.

5. In caso di violazione dell'articolo 10 trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché nei casi più gravi, l'autorità competente procede alla sospensione della autorizzazione di cui all'articolo 4. In ipotesi di recidiva viene revocata l'autorizzazione.

6. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali dispone, con proprio decreto, criteri interpretativi certi per la definizione delle varie forme di contenzioso in atto riferite al pregresso regime in materia di intermediazione e interposizione nei rapporti di lavoro.

#### Art. 19.

##### *Sanzioni amministrative*

1. Gli editori, i direttori responsabili e i gestori di siti sui quali siano pubblicati annunci in violazione delle disposizioni di cui all'articolo 9 sono puniti con una sanzione amministrativa pecuniaria da 4.000 a 12.000 euro.

2. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-*bis*, comma 2, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, e' punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

3. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-*bis*, commi 5 e 7, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, di cui all'articolo 9-*bis*, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, così come sostituito dall'articolo 6, comma 3, del citato decreto legislativo n. 297 del 2002, e di cui all'articolo 21, comma 1, della legge 24 aprile 1949, n. 264, così come sostituito dall'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo n. 297 del 2002, e' punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

4. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-*bis*, comma 4, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, e' punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 250 euro per ogni lavoratore interessato.

5. Nel caso di omessa comunicazione contestuale, omessa comunicazione di cessazione e omessa comunicazione di trasformazione, i datori di lavoro comprese le pubbliche amministrazioni sono ammessi al pagamento della sanzione minima ridotta della metà qualora l'adempimento della comunicazione venga effettuato spontaneamente entro il termine di cinque giorni decorrenti dalla data di inizio dell'omissione.

### TITOLO III

## SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO, APPALTO DI SERVIZI, DISTACCO

### Capo I

#### SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

#### Art. 20.

##### *Condizioni di liceità*

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.
2. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.
3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:
  - a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
  - b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
  - c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
  - d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
  - e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
  - f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
  - g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
  - h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali ri-

chiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;

- i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

4. La somministrazione di lavoro a tempo determinato e' ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato e' affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

5. Il contratto di somministrazione di lavoro e' vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

## Art. 21.

### *Forma del contratto di somministrazione*

1. Il contratto di somministrazione di manodopera e' stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20;
- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;

- h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
  - i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
  - j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
  - k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute **nei contratti collettivi**.
3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore, devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.
4. In mancanza di forma scritta, con indicazione degli elementi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del comma 1, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

#### Art. 22.

##### *Disciplina dei rapporti di lavoro*

1. In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali.
2. In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e 4. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata **prevista dal contratto collettivo** applicato dal somministratore.
3. Nel caso in cui il prestatore di lavoro sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è **stabilita dal contratto collettivo** applicabile al somministratore e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di **contratto collettivo**.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, non trovano applicazione anche nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato. In questo caso trovano applicazione l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e le tutele del lavoratore di cui all'articolo 12.

5. In caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di **contratto collettivo**, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

6. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e la riserva di cui all'articolo 4-bis, comma 3, del decreto legislativo n. 181 del 2000, non si applicano in caso di somministrazione.

#### Art. 23.

##### *Tutela del prestatore di lavoro esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà*

1. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Restano in ogni caso **salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro** stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con →Regioni, Province ed enti locali ai sensi e nei limiti di cui all'articolo 13.

3. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

4. **I contratti collettivi** applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di **programmi concordati tra le parti** o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno altresì diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

5. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta **indicazione nel contratto con il lavoratore**. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino ri-

schi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e **dai contratti collettivi**.

6. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.

7. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

8. In caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato e' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione.

9. La disposizione di cui al comma 8 non trova applicazione nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto **stabilito dal contratto collettivo** applicabile al somministratore.

#### Art. 24.

##### *Diritti sindacali e garanzie collettive*

1. Ferme restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa, ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione e degli appaltatori si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

3. Ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo **la normativa vigente** e con le modalità specifiche determinate dalla **contrattazione collettiva**.

4. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

- b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della **associazione dei datori di lavoro** alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 25.

*Norme previdenziali*

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, e' inquadrato nel settore terziario. Sulla indennità di disponibilità di cui all'articolo 22, comma 3, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.
2. Il somministratore non e' tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.
3. Gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori temporanei, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore temporaneo, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.
4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

Art. 26.

*Responsabilità civile*

1. Nel caso di somministrazione di lavoro l'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni.

Art. 27.

*Somministrazione irregolare*

1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore 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, con effetto dall'inizio della somministrazione.
2. Nelle ipotesi di cui al comma 1 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a libe-

rare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.

3. Ai fini della valutazione delle ragioni di cui all'articolo 20, commi 3 e 4, che consentono la somministrazione di lavoro il controllo giudiziale e' limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore.

#### Art. 28.

##### *Somministrazione fraudolenta*

1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18, quando la somministrazione di lavoro e' posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di **contratto collettivo applicato** al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.

#### *Capo II*

##### APPALTO E DISTACCO

#### Art. 29.

##### *Appalto*

1. Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

2. In caso di appalto di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro e' obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.

3. L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda.

Art. 30.

*Distacco*

1. L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
2. In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.
3. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
4. Resta ferma la disciplina prevista dall'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

**TITOLO IV**

**DISPOSIZIONI IN MATERIA DI GRUPPI DI IMPRESA E**

**TRASFERIMENTO D'AZIENDA**

**Art. 31.**

*Gruppi di impresa*

1. I gruppi di impresa, individuati ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile e del decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, possono delegare lo svolgimento degli adempimenti di cui all'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, alla società capogruppo per tutte le società controllate e collegate.
2. I consorzi, ivi compresi quelli costituiti in forma di società cooperativa di cui all'articolo 27 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, possono svolgere gli adempimenti di cui all'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, per conto dei soggetti consorziati o delegarne l'esecuzione a una società consorziata.
3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non rilevano ai fini della individuazione del soggetto titolare delle obbligazioni contrattuali e legislative in capo alle singole società datrici di lavoro.

Art. 32.

*Modifica all'articolo 2112 comma quinto, del Codice civile*

1. Fermi restando i diritti dei prestatori di lavoro in caso di trasferimento d'azienda di cui alla normativa di recepimento delle direttive europee in materia, il comma quinto dell'articolo 2112 del codice civile è sostituito dal se-

guente: «Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento».

2. All'articolo 2112 del codice civile è aggiunto, in fine, il seguente comma: «Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 1676».

## TITOLO V

### TIPOLOGIE CONTRATTUALI A ORARIO RIDOTTO, MODULATO O FLESSIBILE

#### *Capo I*

#### LAVORO INTERMITTENTE

#### Art. 33.

#### *Definizione e tipologie*

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui all'articolo 34.
2. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato.

#### Art. 34.

#### *Casi di ricorso al lavoro intermittente*

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale o, in via provvisoriamente sostitutiva, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con apposito decreto da adottarsi trascorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.
2. In via sperimentale il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che

siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

3. E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

#### Art. 35.

##### *Forma e comunicazioni*

1. Il contratto di lavoro intermittente e' stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34 che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, nei limiti di cui al successivo articolo 36;
- d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro e' legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le **indicazioni contenute nei contratti collettivi** ove previste.

3. **Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi**, il datore di lavoro e' altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Art. 36.

*Indennità di disponibilità*

1. Nel contratto di lavoro intermittente e' stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali **il lavoratore stesso garantisce la disponibilità** al datore di lavoro in attesa di utilizzazione. La misura di detta indennità e' **stabilita dai contratti collettivi** e comunque non e' inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le **associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**.
2. Sulla indennità di disponibilità di cui al comma 1 i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.
3. L'indennità di disponibilità e' esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di **contratto collettivo**.
4. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore e' tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.
5. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al comma che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, **salva diversa previsione del contratto individuale**.
6. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano soltanto nei casi in cui **il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro**. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai **contratti collettivi** o, in mancanza, dal contratto di lavoro.
7. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e' stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori assunti ai sensi dell'articolo 33 possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito della indennità di disponibilità fino a concorrenza della medesima misura.

Art. 37.

*Lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno*

1. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36 e' corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

2. Ulteriori periodi predeterminati possono esser previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.

Art. 38.

*Principio di non discriminazione*

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente e' riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

3. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non e' titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati ne' matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36.

Art. 39.

*Computo del lavoratore intermittente*

1. Il prestatore di lavoro intermittente e' computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Art. 40.

*Sostegno e valorizzazione della autonomia collettiva*

1. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi dell'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale dei casi di ricorso al lavoro intermittente, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, i casi in cui e' ammissibile il ricorso al lavoro intermittente ai sensi della disposizione di cui all'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2.

*Capo II*  
LAVORO RIPARTITO

Art. 41.

*Definizione e vincolo di solidarietà*

1. Il contratto di lavoro ripartito e' uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa.
2. Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e **fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti**, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di cui al presente capo.
3. **Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti o previsioni dei contratti o accordi collettivi**, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati e' posta in capo all'altro obbligato.
4. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo **previo consenso del datore di lavoro**.
5. **Salvo diversa intesa tra le parti**, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile.
6. **Salvo diversa intesa tra le parti**, l'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati e' disciplinato ai sensi dell'articolo 1256 del codice civile.

Art. 42.

*Forma e comunicazioni*

1. Il contratto di lavoro ripartito e' stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:
  - a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, **secondo le intese tra loro intercorse**, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;
  - b) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
  - c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Ai fini della possibilità di certificare le assenze, i lavoratori sono tenuti a informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, in merito all'orario di lavoro di ciascuno dei soggetti coobbligati.

Art. 43.

*Disciplina applicabile*

1. La regolamentazione del lavoro ripartito e' demandata alla **contrattazione collettiva** nel rispetto delle previsioni contenute nel presente capo.
2. **In assenza di contratti collettivi**, e fatto salvo quanto stabilito nel presente capo, trova applicazione, nel caso di prestazioni rese a favore di un datore di lavoro, la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

Art. 44.

*Principio di non discriminazione*

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore coobbligato non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.
2. Il trattamento economico e normativo dei lavoratori coobbligati e' riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedi parentali.
3. Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle riunioni assembleari di cui all'articolo 20, legge 20 maggio 1970, n. 300, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

Art. 45.

*Disposizioni previdenziali*

1. Ai fini delle prestazioni della assicurazione generale e obbligatoria per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, della indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale e assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata giornaliera, settimanale, mensile o annuale della prestazione lavorativa i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale. Il calcolo delle prestazioni e dei contributi andrà tuttavia effettuato non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

### Capo III

#### LAVORO A TEMPO PARZIALE

##### Art. 46.

*Norme di modifica al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61,  
e successive modifiche e integrazioni*

1. Al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, così come modificato dal decreto legislativo 26 febbraio 2001, n. 100, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, comma 2, la lettera a) e' sostituita dalla seguente:

«a) per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai **contratti collettivi** applicati;»;

b) all'articolo 1, il comma 3 e' sostituito dal seguente:

«3. **I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2. **I contratti collettivi nazionali** possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla **contrattazione collettiva** ai sensi del presente decreto.»;

c) all'articolo 1, il comma 4 e' sostituito dal seguente: «Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, e successive modificazioni, di cui all'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.»;

d) all'articolo 3, il comma 1 e' sostituito dal seguente:

«1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, **il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari** rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3 e 4.»;

e) all'articolo 3, il comma 2 e' sostituito dal seguente:

«2. **I contratti collettivi** stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare **consentite dai contratti collettivi stessi**.»;

f) all'articolo 3, il comma 3 e' sostituito dal seguente:

«3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato **ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo**. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.»;

g) all'articolo 3, il comma 4, ultimo periodo, e' soppresso;

h) all'articolo 3, il comma 5 e' sostituito dal seguente:

«5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, e' consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la **disciplina** legale e **contrattuale vigente** ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.»;

i) all'articolo 3, il comma 6 e' abrogato;

j) all'articolo 3, il comma 7 e' sostituito dal seguente:

«7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, **le parti del contratto di lavoro** a tempo parziale **possono**, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, **concordare clausole flessibili** relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite **anche clausole elastiche** relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. **I contratti collettivi**, stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono:

1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;

2) condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;

3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.»;

k) all'articolo 3, il comma 8 e' sostituito dal seguente:

«8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, **fatte salve le intese tra le parti**, di almeno due giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme **fissate dai contratti collettivi** di cui all'articolo 1, comma 3.»;

l) all'articolo 3, il comma 9 e' sostituito dal seguente:

«9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 **richiede il consenso del lavoratore** formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, **anche contestuale al contratto di lavoro**, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.»;

m) all'articolo 3, il comma 10 e' sostituito dal seguente:

«10. L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche ai sensi del comma 7 e' possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.»;

n) i commi 11, 12, 13 e 15 dell'articolo 3 sono soppressi;

o) l'articolo 5 e' sostituito dal seguente:

«Art. 5 (*Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale*). - 1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. **Su accordo delle parti** risultante da atto scritto, convalidato dalla → direzione provinciale del lavoro competente per territorio, e' ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.

2. **Il contratto individuale** può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali e' prevista l'assunzione.

3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro e' tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. **I contratti collettivi** di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo a tale disposizione.

4. Gli incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione.»;

p) il comma 2 dell'articolo 6 e' soppresso;

q) l'articolo 7 e' soppresso;

r) all'articolo 8, il comma 2 e' sostituito dal seguente:

«L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, **su richiesta del lavoratore** può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni **dei contratti collettivi** di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa,

tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, **e' fatta salva la possibilità di concordare per iscritto clausole elastiche o flessibili** ai sensi dell'articolo 3, comma 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere, risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai **contratti collettivi nazionali di lavoro** di cui all'articolo 1, comma 3.»;

s) all'articolo 8, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

«2-bis. Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili di cui all'articolo 3, comma 7, senza il rispetto di quanto stabilito dall'articolo 3, commi 7, 8, 9 comporta a favore del prestatore di lavoro il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

2-ter. **In assenza di contratti collettivi datore di lavoro e prestatore di lavoro** possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili ai sensi delle disposizioni che precedono.»;

t) dopo l'articolo 12 e' aggiunto, in fine, il seguente:

«Art. 12-bis (*Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale*). - 1. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.».

## TITOLO VI

### APPRENDISTATO E CONTRATTO DI INSERIMENTO

#### *Capo I*

#### APPRENDISTATO

#### Art. 47.

##### *Definizione, tipologie e limiti quantitativi*

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato e' definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

2. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La presente norma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

3. In attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del presente decreto continua ad applicarsi la vigente normativa in materia.

#### Art. 48.

##### *Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione*

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni.

2. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e di formazione ha durata non superiore a tre anni ed e' finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto e' determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

3. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e' disciplinato in base ai seguenti principi:

- a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del **piano formativo individuale**, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;
- b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile;
- d) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

4. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e' rimessa alle ➔ regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le **associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) definizione della qualifica professionale ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;
- b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale in funzione di quanto stabilito al comma 2 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;
- c) **rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative** per la determinazione, anche all'interno degli **enti bilaterali**, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni competenti;
- d) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- e) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- f) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

#### Art. 49.

##### *Apprendistato professionalizzante*

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere inferiore a due anni e superiore a sei.

4. Il contratto di apprendistato professionalizzante e' disciplinato in base ai seguenti principi:

- a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del **piano formativo individuale**, nonché della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;
- b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile;
- d) possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata di cui al comma 3.
- e) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

5. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante e' rimessa alle → regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro **comparativamente più rappresentative sul piano regionale** e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;
- b) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro **comparativamente più rappresentative** per la determinazione, anche all'interno degli **enti bilaterali**, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;
- c) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- e) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

Art. 50.

*Apprendistato per l'acquisizione di un diploma  
o per percorsi di alta formazione*

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.
2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato di cui al comma 1 può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
3. Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione e' rimessa → alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

Art. 51.

*Crediti formativi*

1. La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale.
2. Entro dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, e previa intesa con → le regioni e le province autonome definisce le modalità di riconoscimento dei crediti di cui al comma che precede, nel rispetto delle competenze delle regioni e province autonome e di quanto stabilito nell'Accordo in Conferenza unificata → Stato-regioni-autonomie locali del 18 febbraio 2000 e nel decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 31 maggio 2001.

Art. 52.

*Repertorio delle professioni*

1. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali e' istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e i rappresentanti della Conferenza → Stato-regioni.

Art. 53.

*Incentivi economici e normativi e disposizioni previdenziali*

1. Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione **del contratto collettivo nazionale di lavoro**, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.
2. Fatte salve specifiche previsioni di legge o **di contratto collettivo**, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e **contratti collettivi** per l'applicazione di particolari normative e istituti.
3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica la cui erogazione sarà tuttavia soggetta alla effettiva verifica della formazione svolta secondo le modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza → Stato-regioni. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 48, comma 2, 49, comma 1, e 50, comma 1, il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento.
4. Resta ferma la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni e integrazioni.

*Capo II*

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Art. 54.

*Definizione e campo di applicazione*

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un **progetto individuale** di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:
  - a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
  - b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
  - c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
  - d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
  - e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in

cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;

f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

2. I contratti di inserimento possono essere stipulati da:

a) enti pubblici economici, **imprese e loro consorzi**;

b) **gruppi di imprese**;

c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;

d) **fondazioni**;

e) **enti di ricerca**, pubblici e privati;

f) **organizzazioni e associazioni di categoria**.

3. Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti di cui al comma 2 devono avere mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

4. La disposizione di cui al comma 3 non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.

5. Restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni di cui all'articolo 20 della legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati.

#### Art. 55.

##### *Progetto individuale di inserimento*

1. Condizione per l'assunzione con contratto di inserimento e' la definizione, **con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento**, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo.

2. **I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali** stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie determinano, anche all'interno degli **enti bilaterali**, le modalità di definizione dei **piani individuali di inserimento** con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità profes-

sionali del lavoratore, nonché le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento dell'obiettivo di cui al comma 1.

3. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi del comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale di lavoro delle modalità di definizione dei piani individuali di inserimento, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le **organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro** e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, le modalità di definizione dei **piani individuali di inserimento** di cui al comma 2.

4. La formazione eventualmente effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro dovrà essere registrata nel libretto formativo.

5. In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del **progetto individuale di inserimento** il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento.

#### Art. 56.

##### *Forma*

1. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il **progetto individuale di inserimento** di cui all'articolo 55.

2. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

#### Art. 57.

##### *Durata*

1. Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi. In caso di assunzione di lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettera *f*), la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.

2. Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.

3. Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata indicato al comma 1.

Art. 58.

*Disciplina del rapporto di lavoro*

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.
2. I contratti collettivi di cui al comma 1 possono stabilire le percentuali massime dei lavoratori assunti con contratto di inserimento.

Art. 59.

*Incentivi economici e normativi*

1. Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.
2. Fatte salve specifiche previsioni di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.
3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, gli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente in materia di contratto di formazione e lavoro trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori di cui all'articolo 54, comma, 1, lettere b), c), d), e) ed f).

Art. 60.

*Tirocini estivi di orientamento*

1. Si definiscono tirocini estivi di orientamento i tirocini promossi durante le vacanze estive a favore di un adolescente o di un giovane, regolarmente iscritto a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado, con fini orientativi e di addestramento pratico.
2. Il tirocinio estivo di orientamento ha una durata non superiore a tre mesi e si svolge nel periodo compreso tra la fine dell'anno accademico e scolastico e l'inizio di quello successivo. Tale durata è quella massima in caso di pluralità di tirocini.
3. Eventuali borse lavoro erogate a favore del tirocinante non possono superare l'importo massimo mensile di 600 euro.
4. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, non sono previsti limiti percentuali massimi per l'impiego di adolescenti o giovani al tirocinio estivo di orientamento.

5. Salvo quanto previsto ai commi precedenti ai tirocini estivi si applicano le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge n. 196 del 1997 e al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142.

## TITOLO VII

### TIPOLOGIE CONTRATTUALI A PROGETTO E OCCASIONALI

#### *Capo I*

#### LAVORO A PROGETTO E LAVORO OCCASIONALE

#### Art. 61.

##### *Definizione e campo di applicazione*

1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.
2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo.
3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali e' necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.
4. Le disposizioni contenute nel presente capo non pregiudicano l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto.

Art. 62.

*Forma*

1. Il contratto di lavoro a progetto e' stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:
  - a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
  - b) indicazione del **progetto o programma di lavoro**, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;
  - c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
  - d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
  - e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

Art. 63.

*Corrispettivo*

1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

Art. 64.

*Obbligo di riservatezza*

1. **Salvo diverso accordo tra le parti** il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti.
2. Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti ne', in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, ne' compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

Art. 65.

*Invenzioni del collaboratore a progetto*

1. Il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto.
2. I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall'articolo 12-bis della legge 22 aprile 1941, n. 633, e successive modificazioni.

Art. 66.

*Altri diritti del collaboratore a progetto*

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.
2. **Salva diversa previsione del contratto individuale**, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.
3. In caso di gravidanza, la durata del rapporto e' prorogata per un periodo di centottanta giorni, **salva più favorevole disposizione del contratto individuale**.
4. Oltre alle disposizioni di cui alla legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, sul processo del lavoro e di cui all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'articolo 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale in data 12 gennaio 2001, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 71 del 26 marzo 2001.

Art. 67.

*Estinzione del contratto e preavviso*

1. I contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.
2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, **stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale**.

Art. 68.

*Rinunzie e transazioni*

1. I diritti derivanti dalle disposizioni contenute nel presente capo possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo V del presente decreto legislativo.

Art. 69.

*Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto*

1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.
2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.
3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.

*Capo II*

PRESTAZIONI OCCASIONALI DI TIPO ACCESSORIO RESE DA PARTICOLARI SOGGETTI

Art. 70.

*Definizione e campo di applicazione*

1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, nell'ambito:
  - a) dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
  - b) dell'insegnamento privato supplementare;
  - c) dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici monumenti;
  - d) della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
  - e) della collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.
2. Le attività lavorative di cui al comma 1, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che coinvolgono il lavoratore per una durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare e che, in ogni caso, non danno complessivamente luogo a compensi superiori a 3 mila euro sempre nel corso di un anno solare.

Art. 71.

*Prestatori di lavoro accessorio*

1. Possono svolgere attività di lavoro accessorio:
  - a) disoccupati da oltre un anno;
  - b) casalinghe, studenti e pensionati;
  - c) disabili e soggetti in comunità di recupero;
  - d) lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.
2. I soggetti di cui al comma 1, interessati a svolgere prestazioni di lavoro accessorio, comunicano la loro disponibilità ai servizi per l'impiego delle province, nell'ambito territoriale di riferimento, o ai **soggetti accreditati di cui all'articolo 7**. A seguito della loro comunicazione i soggetti interessati allo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio ricevono, a proprie spese, una tessera magnetica dalla quale risulti la loro condizione.

Art. 72.

*Disciplina del lavoro accessorio*

1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio **i beneficiari** acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio del valore nominale di 7,5 euro.
2. Il prestatore di prestazioni di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso uno o più enti o società concessionari di cui al comma 5 all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio, in misura pari a 5,8 euro per ogni buono consegnato. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.
3. L'ente o società concessionaria provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni per prestazioni di lavoro accessorio, registrando i dati anagrafici e il codice fiscale e provvedendo per suo conto al versamento dei contributi per fini previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, in misura di 1 euro e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura di 0,5 euro.
4. L'ente o società concessionaria trattiene l'importo di 0,2 euro, a titolo di rimborso spese.
5. Entro sessanta giorni dalla entrata in vigore delle disposizioni contenute nel presente decreto legislativo il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua gli enti e le società concessionarie alla riscossione dei buoni, nonché i soggetti autorizzati alla vendita dei buoni e regola, con apposito decreto, criteri e modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 3 e delle relative coperture assicurative e previdenziali.

Art. 73.

*Coordinamento informativo a fini previdenziali*

1. Al fine di verificare, mediante apposita banca dati informativa, l'andamento delle prestazioni di carattere previdenziale e delle relative entrate contributive, conseguenti allo sviluppo delle attività di lavoro accessorio disciplinate dalla presente legge, anche al fine di formulare proposte per adeguamenti normativi delle disposizioni di contenuto economico di cui all'articolo che precede, l'I.N.P.S. e l'INAIL stipulano apposita convenzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. Decorsi diciotto mesi dalla entrata in vigore del presente provvedimento il Ministero del lavoro e delle politiche sociali predispone, d'intesa con INPS e INAIL, una relazione sull'andamento del lavoro occasionale di tipo accessorio e ne riferisce al Parlamento.

Art. 74.

*Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro*

1. Con specifico riguardo alle attività agricole non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al terzo grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori.

## TITOLO VIII

### PROCEDURE DI CERTIFICAZIONE

#### *Capo I*

#### CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO

Art. 75.

*Finalità*

1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale e a progetto di cui al presente decreto, nonché dei contratti di associazione in partecipazione di cui agli articoli 2549-2554 del codice civile, le parti possono ottenere la certificazione del contratto secondo la procedura volontaria stabilita nel presente Titolo.

Art. 76.

*Organi di certificazione*

1. Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso:
  - a) **gli enti bilaterali** costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;
  - b) ➔ le Direzioni provinciali del lavoro e le province, secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto;
  - c) le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate nell'albo di cui al comma 2, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo ai sensi dell'articolo 66 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382.
2. Per essere abilitate alla certificazione ai sensi del comma 1, le università sono tenute a registrarsi presso un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione, della università e della ricerca. Per ottenere la registrazione le università sono tenute a inviare, all'atto della registrazione e ogni sei mesi, studi ed elaborati contenenti indici e criteri giurisprudenziali di qualificazione dei contratti di lavoro con riferimento a tipologie di lavoro indicate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
3. Le commissioni istituite ai sensi dei commi che precedono possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di una commissione unitaria di certificazione.

Art. 77.

*Competenza*

1. Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione presso le commissioni di cui all'articolo 76, comma 1, lettera *b*), le parti stesse devono rivolgersi alla commissione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale sarà addetto il lavoratore. Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione alle commissioni istituite a iniziativa degli **enti bilaterali**, esse devono rivolgersi alle **commissioni costituite dalle rispettive associazioni dei datori** e dei prestatori **di lavoro**.

Art. 78.

*Procedimento di certificazione e codici di buone pratiche*

1. La procedura di certificazione e' volontaria e consegue obbligatoriamente a una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro.
2. Le procedure di certificazione sono determinate all'atto di costituzione delle commissioni di certificazione e si svolgono nel rispetto dei codici di buone pratiche di cui al comma 4, nonché dei seguenti principi:
  - a) l'inizio del procedimento deve essere comunicato alla ➔ Direzione provinciale del lavoro che provvede a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione e' destinato a produrre effetti. Le autorità pubbliche possono presentare osservazioni alle commissioni di certificazione;
  - b) il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della istanza; possibile ricorrere;
  - c) l'atto di certificazione deve essere motivato e contenere il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere;
  - d) l'atto di certificazione deve contenere esplicita menzione degli effetti, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione.
3. I contratti di lavoro certificati, e la relativa pratica di documentazione, devono essere conservati presso le sedi di certificazione, per un periodo di almeno cinque anni a far data dalla loro scadenza. Copia del contratto certificato può essere richiesta dal servizio competente di cui all'articolo 4-bis, comma 5, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, oppure dalle altre autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione e' destinato a produrre effetti.
4. Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente decreto legislativo, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adotta con proprio decreto codici di buone pratiche per l'individuazione delle clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con specifico riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi. Tali codici recepiscono, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali stipulati da **associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**
5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali vengono altresì definiti appositi moduli e formulari per la certificazione del **contratto** o del relativo programma **negoziale**, che tengano conto degli orientamenti giurisprudenziali prevalenti in materia di qualificazione del contratto di lavoro, come autonomo o subordinato, in relazione alle diverse tipologie di lavoro.

Art. 79.

*Efficacia giuridica della certificazione*

Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'articolo 80, fatti salvi i provvedimenti cautelari.

Art. 80.

*Rimedi esperibili nei confronti della certificazione*

1. Nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso e' destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorità giudiziaria di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile, per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Sempre presso la medesima autorità giudiziaria, le parti del contratto certificato potranno impugnare l'atto di certificazione anche per vizi del consenso.
2. L'accertamento giurisdizionale dell'erroneità della qualificazione ha effetto fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale. L'accertamento giurisdizionale della difformità tra il programma negoziale e quello effettivamente realizzato ha effetto a partire dal momento in cui la sentenza accerta che ha avuto inizio la difformità stessa.
3. Il comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia davanti alla commissione di certificazione potrà essere valutato dal giudice del lavoro, ai sensi degli articoli 9, 92 e 96 del codice di procedura civile.
4. Chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, deve previamente rivolgersi obbligatoriamente alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile.
5. Dinnanzi al tribunale amministrativo regionale nella cui giurisdizione ha sede la commissione che ha certificato il contratto, può essere presentato ricorso contro l'atto certificatorio per violazione del procedimento o per eccesso di potere.

Art. 81.

*Attività di consulenza e assistenza alle parti*

1. **Le sedi di certificazione di cui all'articolo 75** svolgono anche funzioni di consulenza e assistenza effettiva alle parti contrattuali, sia in relazione alla stipulazione del contratto di lavoro e del relativo programma negoziale sia in relazione alle modifiche del programma negoziale medesimo concordate in sede di attuazione del rapporto di lavoro, con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti e alla esatta qualificazione dei contratti di lavoro.

## Capo II

### ALTRE IPOTESI DI CERTIFICAZIONE

#### Art. 82.

##### *Rinunzie e transazioni*

1. Le sedi di certificazione di cui all'articolo 76, comma 1, lettera a), del presente decreto legislativo sono competenti altresì a certificare le rinunzie e transazioni di cui all'articolo 2113 del codice civile a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse.

#### Art. 83.

##### *Deposito del regolamento interno delle cooperative*

1. La procedura di certificazione di cui al capo I e' estesa all'atto di deposito del regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e successive modificazioni. La procedura di certificazione attiene al contenuto del regolamento depositato.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, la procedura di certificazione deve essere espletata da specifiche commissioni istituite nella sede di certificazione di cui all'articolo 76, comma 1, lettera b). Tali commissioni sono presiedute da un presidente indicato dalla provincia e sono costituite, in maniera paritetica, da rappresentanti delle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative.

#### Art. 84.

##### *Interposizione illecita e appalto genuino*

1. Le procedure di certificazione di cui al capo primo possono essere utilizzate, sia in sede di stipulazione di appalto di cui all'articolo 1655 del codice civile sia nelle fasi di attuazione del relativo programma negoziale, anche ai fini della distinzione concreta tra somministrazione di lavoro e appalto ai sensi delle disposizioni di cui al Titolo III del presente decreto legislativo.

2. Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adotta con proprio decreto codici di buone pratiche e indici presuntivi in materia di interposizione illecita e appalto genuino, che tengano conto della rigorosa verifica della reale organizzazione dei mezzi e della assunzione effettiva del rischio tipico di impresa da parte dell'appaltatore. Tali codici e indici presuntivi recepiscono, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali o di categoria stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

## TITOLO IX

### DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

#### Art. 85.

##### *Abrogazioni*

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogati:

- a) l'articolo 27 della legge 29 aprile 1949, n. 264;
- b) l'articolo 2, comma 2, e l'articolo 3 della legge 19 gennaio 1955, n. 25;
- c) la legge 23 ottobre 1960, n. 1369;
- d) l'articolo 21, comma 3 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;
- e) gli articoli 9-*bis*, comma 3 e 9-*quater*, commi 4 e 18, quest'ultimo limitatamente alla violazione degli obblighi di comunicazione, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608;
- f) gli articoli da 1 a 11 della legge 24 giugno 1997, n. 196;
- g) l'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 72;
- h) l'articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442;
- i) tutte le disposizioni legislative e regolamentari incompatibili con il presente decreto.

2. All'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, le parole da: «Il datore di lavoro» fino a: «dello stesso» sono soppresse.

#### Art. 86.

##### *Norme transitorie e finali*

1. Le collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente, che non possono essere ricondotte a un progetto o a una fase di esso, mantengono efficacia fino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento. Termini diversi, anche superiori all'anno, di efficacia delle collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente potranno essere stabiliti nell'ambito di accordi sindacali di transizione al nuovo regime di cui al presente decreto, stipulati in sede aziendale con le istanze aziendali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

2. Al fine di evitare fenomeni elusivi della disciplina di legge e contratto collettivo, in caso di rapporti di associazione in partecipazione resi senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora, il lavoratore ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività, o in mancanza di contratto collettivo, in una corrispondente posizione secondo il contratto di settore analogo, a meno che il datore di lavoro, o committente, o altrimenti utilizzatore

non comprovi, con idonee attestazioni o documentazioni, che la prestazione rientra in una delle tipologie di lavoro disciplinate nel presente decreto ovvero in un contratto di lavoro subordinato speciale o con particolare disciplina, o in un contratto nominato di lavoro autonomo, o in altro contratto espressamente previsto nell'ordinamento.

3. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui agli articoli da 1 a 11 della legge 24 giugno 1997, n. 196, **le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro** stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera *a*), della medesima legge e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia **fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro**, con esclusivo riferimento alla determinazione per via contrattuale delle esigenze di carattere temporaneo che consentono la somministrazione di lavoro a termine. **Le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro** stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196, vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono la loro efficacia fino a diversa determinazione delle parti stipulanti o recesso unilaterale.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 26-*bis* della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui al n. 5-*ter* dell'articolo 2751-*bis* del codice civile si intendono riferiti alla disciplina della somministrazione prevista dal presente decreto.

5. Ferma restando la disciplina di cui all'articolo 17, comma 1, della legge 28 gennaio 1994, n. 84, come sostituito dall'articolo 3 della legge 30 giugno 2000, n. 186, i riferimenti che lo stesso articolo 17 fa alla legge 24 giugno 1997, n. 196, si intendono riferiti alla disciplina della somministrazione di cui al presente decreto.

6. Per le società di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, ricollocamento professionale già autorizzate ai sensi della normativa previgente opera una disciplina transitoria e di raccordo definita con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro trenta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto. In attesa della disciplina transitoria restano in vigore le norme di legge e regolamento vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

7. L'obbligo di comunicazione di cui al comma 4 dell'articolo 4-*bis* del decreto legislativo n. 181 del 2000 si intende riferito a tutte le imprese di somministrazione, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

8. Il Ministro per la funzione pubblica convoca le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche per esaminare i profili di armonizzazione conseguenti alla entrata in vigore del presente decreto legislativo entro sei mesi anche ai fini della eventuale predisposizione di provvedimenti legislativi in materia.

9. La previsione della trasformazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 27, comma 1, non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni cui la disciplina della somministrazione trova applicazione solo per quanto attiene alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. La vigente disciplina in materia di contratti di formazione e lavoro, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 59, comma 3, trova applicazione esclusivamente nei confronti della pubblica amministrazione. Le sanzioni amministrative di

cui all'articolo 19 si applicano anche nei confronti della pubblica amministrazione.

10. All'articolo 3, comma 8, del decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la lettera b) e' sostituita dalla seguente:

«b) chiede alle imprese esecutrici una dichiarazione dell'organico medio annuo, distinto per qualifica, nonché una dichiarazione relativa al **contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti**;»;

b) dopo la lettera b) sono aggiunte, in fine, le seguenti:

«b-bis) chiede un certificato di regolarità contributiva. Tale certificato può essere rilasciato, oltre che dall'INPS e dall'INAIL, per quanto di rispettiva competenza, anche dalle casse edili le quali stipulano una apposita convenzione con i predetti istituti al fine del rilascio di un documento unico di regolarità contributiva;

b-ter) trasmette all'amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori oggetto della concessione edilizia o all'atto della presentazione della denuncia di inizio attività, il nominativo dell'impresa esecutrice dei lavori unitamente alla documentazione di cui alle lettere b) e b-bis).».

11. L'abrogazione ad opera dell'articolo 8 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, della disciplina dei compiti della commissione regionale per l'impiego di cui all'articolo 5 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, non si intende riferita alle regioni a statuto speciale per le quali non sia effettivamente avvenuto il trasferimento delle funzioni in materia di lavoro ai sensi del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

12. Le disposizioni di cui agli articoli 13, 14, 34, comma 2, di cui al Titolo III e di cui al Titolo VII, capo II, Titolo VIII hanno carattere sperimentale. Decorsi diciotto mesi dalla data di entrata in vigore, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali procede, sulla base delle informazioni raccolte ai sensi dell'articolo 17, a una verifica **con le organizzazioni sindacali, dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** degli effetti delle disposizioni in esso contenute e ne riferisce al Parlamento entro tre mesi ai fini della valutazione della sua ulteriore vigenza.

13. Entro i cinque giorni successivi alla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale al fine di verificare la possibilità di affidare a uno o più accordi interconfederali la gestione della messa a regime del presente decreto, anche con riferimento al regime transitorio e alla attuazione dei rinvii contenuti alla **contrattazione collettiva**.

14. L'INPS provvede al monitoraggio degli effetti derivanti dalle misure del presente decreto, comunicando i risultati al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze, anche ai fini della adozione dei provvedimenti correttivi di cui all'articolo 11-ter, comma 7, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, ovvero delle misure correttive da assumere ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera *i-quater* del-

la medesima legge. Limitatamente al periodo strettamente necessario alla adozione dei predetti provvedimenti correttivi, alle eventuali eccedenze di spesa rispetto alle previsioni a legislazione vigente si provvede mediante corrispondente rideterminazione, da effettuare con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, degli interventi posti a carico del Fondo di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazione, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.









