

OCCUPAZIONE E MERCATO DEL LAVORO: SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO

Lo scorso 6 giugno il Consiglio dei ministri ha approvato lo schema di decreto legislativo, attuativo della delega sull'occupazione e la riforma del mercato del lavoro (legge 14.2.2003 n. 30).

Per l'entrata in vigore definitiva occorrerà attendere la fine dell'iter procedimentale, che vede coinvolte, a vario titolo, le parti sociali, la conferenza Stato-Regioni e le competenti Commissioni di Camera e Senato.

Successivamente il provvedimento tornerà in Consiglio dei Ministri per l'approvazione definitiva e la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

L'obiettivo del governo è quello di fare entrare in vigore il provvedimento entro il mese di Settembre.

Il Decreto, composto di ben 86 articoli, si colloca nell'ambito degli orientamenti comunitari in materia di occupazione e di apprendimento permanente ed è finalizzato ad aumentare 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.

In particolare:

* le disposizioni del titolo II (Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro), attraverso la **creazione di un apposito albo delle agenzie private per il lavoro, per lo svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale**, hanno il dichiarato 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.

Nello stesso **titolo II** sono altresì previste le **sanzioni, penali ed amministrative**, per la violazione delle norme contenute nel D.Lgs. in esame.

* le disposizioni del **titolo III** affrontano i temi della **somministrazione di lavoro (staff leasing), dell'appalto di servizi e del distacco di manodopera da un datore di lavoro ad un altro.**

* il **titolo IV** reca disposizioni in materia di **gruppi di impresa e di trasferimento d'azienda**, modificando l'art. 2112 del codice civile.

* nel **Titolo V** (Tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile) sono inserite nuove tipologie di rapporti lavoro - **il lavoro intermittente (job on call) ed il lavoro ripartito (job sharing)** - nonché modifiche al D.Lgs. 25.2.2000 n. 61 (1) relativamente al **lavoro a tempo parziale.**

* il **Titolo VI** affronta i temi:

- **dell'apprendistato, diversificandolo in tre diverse tipologie, a seconda che sia finalizzato:**

1 - all'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;

2 - alla professionalizzazione;

3 - all'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

- **del contratto di inserimento, in sostituzione del precedente Contratto di formazione e lavoro.**

* nel **Titolo VII** sono inserite nuove tipologie di rapporti lavoro:

- **il lavoro a progetto, in sostituzione della precedente normativa sui collaboratori coordinati e continuativi (co.co.co.);**

- **le prestazioni occasionali di tipo accessorio**, rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, che tuttavia non interessano le imprese industriali.

* nel **Titolo VIII**, 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 decreto in esame, nonché dei contratti di associazione in partecipazione di cui agli articoli 2549 e 2554 del Codice Civile, le parti possono ottenere la

- certificazione del contratto da parte delle Commissioni di certificazione istituite presso:**
- a) gli enti bilaterali costituiti a livello territoriale 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;**
 - c) le Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie.**

Di seguito esaminiamo le novità, che riguardano le nuove tipologie di contratti di lavoro.

1 – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (ARTT. DA 20 A 28)

L'art. 2 definisce “somministrazione di lavoro”, la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine.

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 dal Ministero del lavoro.

Pertutta 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.

Il contratto di somministrazione di lavoro **può essere concluso a termine o a tempo indeterminato.**

1.1 - LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa esclusivamente a fronte delle seguenti ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo:

- a) per lavori di facchinaggio e pulizia;
- b) per servizi di vigilanza e custodia;
- c) 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;
- d) per servizi di assistenza e cura alla persona;
- e) per servizi di ristorazione e portineria;
- f) per servizi di trasporto di persone, macchinari, merci;
- g) per la gestione di biblioteche, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- h) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- i) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- j) per la gestione di call-center;
- k) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti;
- l) per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari;
- m) per tutte le attività connesse alla fase di avvio di una nuova attività nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- n) 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;
- o) 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.

1.2 - LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

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. I contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, in di-

videranno, anche in misura non uniforme, i limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato.

1.3 – DIVIETI DI STIPULA

In ogni caso, 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 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.

1.4. – LA FORMA DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Il contratto di somministrazione di manodopera deve essere **stipulato in forma scritta** e deve contenere:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) 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.

Il somministratore, all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore, deve comunicare per iscritto al prestatore di lavoro tutto quanto sopra elencato, nonché la data di inizio e la durata previste dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore.

In mancanza di forma scritta, con indicazione degli elementi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e), il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

1.5 - La disciplina dei rapporti di lavoro

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.

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 6.9.2001 n. 368, per quanto compatibile.

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 dai contratti collettivi applicati dal somministratore.

Nel caso in cui il prestatore di lavoro sia assunto dal somministratore con contratto 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.

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;
- è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore;
- è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

In caso di contratto di somministrazione a tempo determinato:

- **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;
- **non si applicano la disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e la riserva** di cui all'articolo 4 bis, comma 3, del D.Lgs. 21.4.2000 n. 181 (3).

1.6 – TRATTAMENTO ECONOMICO, NORMATIVO E CONTRIBUTIVO

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. Tale disposizione 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, centri per l'impiego ed enti locali.

L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

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.

1.7 – INFORMAZIONE E FORMAZIONE AI LAVORATORI SUI RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE

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 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.

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.

1.8 – MANSIONI SUPERIORI

Nel caso in cui adibisca il lavoratore a **mansioni superiori** o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve dare 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.

1.9 – POTERE DISCIPLINARE

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.

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.

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.

1.10 - DIRITTI SINDACALI E GARANZIE COLLETTIVE

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 somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a **partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici**.

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.

L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

1.11 - NORME PREVIDENZIALI

Gli oneri contributivi, previdenziali 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 contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

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 a carico del somministratore**.

I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la posizione assicurativa, già in atto presso l'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.

1.12 - RESPONSABILITÀ CIVILE

L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni.

1.13 - SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE

Quando la somministrazione di lavoro 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 può chiedere**, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 Codice procedura Civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, **la co-**

stituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

In tal caso 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.

Ai fini della valutazione delle ragioni, che consentono la somministrazione di lavoro, **il controllo giudiziale è limitato esclusivamente 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.**

1.14 - SOMMINISTRAZIONE FRAUDOLENTA

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.**

2 – APPALTO DI SERVIZI (ART. 29)

Il contratto di appalto, stipulato e regolamentato dall'articolo 1655 del Codice Civile, **si distingue dalla somministrazione di lavoro per l'esercizio pieno da parte dell'appaltatore del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto** e il possesso da parte sua, o di suo personale utilizzato nell'appalto, della professionalità specifica corrispondente alle esigenze tecniche del servizio dedotto in contratto.

In caso di appalto di servizi, **il committente imprenditore è obbligato in solido con il l'appaltatore** a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

3 – IL DISTACCO (ART. 30)

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.

In caso distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

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.**

Resta ferma la disciplina del comando o distacco per evitare riduzioni di personale, prevista dall'articolo 8, terzo comma, della legge 19 luglio 1993 n. 236 di conversione del decreto legge 20 maggio 1993 n. 148 (4).

4 – IL LAVORO INTERMITTENTE (JOB ON CALL) (ARTT DA 33 A 40)

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa.

4.1 - CASI DI RICORSO AL LAVORO INTERMITTENTE

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere **conduso 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, con apposito decreto da emanarsi trascorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo in esame.

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 e siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

4.2 – DIVIETI DI RICORSO AL LAVORO INTERMITTENTE

Il ricorso al lavoro intermittente 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 abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a chiamata 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 a chiamata;**
- 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.**

4.3 - FORMA E COMUNICAZIONI

Il contratto di lavoro intermittente è 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 è 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.**

Le parti devono altresì recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi, ove previste.

Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, **il datore di lavoro è altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.**

4.4 - INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

Nel contratto di lavoro intermittente è 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 è stabilita dai contratti collettivi e comunque non è 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 i contributi sono versati 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.

In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è 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.

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.

Le disposizioni di cui sopra 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.

4.5 - LAVORO INTERMITTENTE PER PERIODI PREDETERMINATI

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 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

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

4.6 - TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO - PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

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.**

Il trattamento economico e normativo del lavoratore intermittente è 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.

Pertutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità.

4.7 - COMPUTO DEL LAVORATORE INTERMITTENTE

Il prestatore di lavoro intermittente non è computato nell'organico dell'impresa 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.

4.8 - INTERVENTO SOSTITUTIVO DEL MINISTRO

Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo in esame, non sia intervenuta la determinazione, da parte dei contratti collettivi nazionali, dei casi di ricorso al lavoro intermittente, il Ministro del lavoro, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, individua in via provvisoria e con proprio decreto i casi in cui è ammissibile in ricorso al lavoro intermittente.

5 - IL LAVORO RIPARTITO (JOB SHARING) (ARTT. DA 41 A 45)

5.1 - DEFINIZIONE E VINCOLO DI SOLIDARIETÀ

Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due o più lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa.

Fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti:

- ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa;

- **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;
- l'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato dall'articolo 1256 del Codice Civile (5).

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 è posta in capo all'altro obbligato. **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.**

5.2 – LA FORMA DEL CONTRATTO

Il contratto di lavoro ripartito è 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.

5.3 . LE COMUNICAZIONI

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.**

5.4 – LA DISCIPLINA APPLICABILE

La regolamentazione del lavoro ripartito è demandata alla contrattazione collettiva nel rispetto delle previsioni contenute nel decreto in esame.

In assenza di contratti collettivi, e fatto salvo quanto stabilito nel decreto in esame, trova applicazione la normativa generale del lavoro subordinato, in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

5.5 - TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO - PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

Il lavoratore ripartito non deve ricevere, nei periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Il trattamento economico e normativo dei lavoratori coobbligati è 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.

5.6 - DIRITTI SINDACALI

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 nonché di partecipare, con facoltà di esprimere un solo voto, al referendum di cui all'articolo 21, legge 20 maggio 1970 n. 300.

5.7 - DISPOSIZIONI PREVIDENZIALI

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 è tuttavia effettuato non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

6 – LAVORO A TEMPO PARZIALE – MODIFICHE AL D. LGS. 25.2.2000 N. 61 (ART. 46)

Al D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61 (1), così come modificato dal D.Lgs. 26 febbraio 2001 n. 100 (6), sono state apportate alcune modificazioni, tese a rendere tale istituto maggiormente flessibile e fruibile.

Tali modifiche sono evidenziate nella tabella di confronto, di seguito pubblicata.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, rileviamo che:

- * è stato **modificato** il comma 1 dell'art. 3, che consente al datore di lavoro di **poter richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari anche ai lavoratori a tempo determinato.**
- * è stato **modificato** il comma 3 dell'art. 3, nel senso che, per l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, continua ad essere richiesto il consenso del lavoratore interessato ma **solo ove tale effettuazione non sia prevista e regolamentata dal contratto collettivo.**
- * è stato modificato il comma 5 dell'art. 3, nel senso che, **nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie anche nelle giornate nelle quali il contratto non preveda l'attività lavorativa.**
- * è stato **abolito** il comma 6 dell'art. 3, che prevedeva:
 - che le ore di lavoro supplementare, di fatto svolte in misura eccedente quella prevista dai contratti collettivi, comportassero l'applicazione di una maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto nella misura stabilita dai contratti collettivi stessi;
 - che, in assenza di previsione del contratto collettivo, si applicasse la maggiorazione del 50%;
 - che i medesimi contratti collettivi potessero 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.
- * è stato **modificato** il comma 7 dell'art. 3, nel senso di:
 - **consentire alle parti del contratto di lavoro a tempo parziale di 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;
 - **demandare ai contratti collettivi** di stabilire:
 - 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 prestazione lavorativa.
- * è stato **modificato** il comma 8 dell'art. 3, che ora prevede che, **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.
- * è stato **abolito** il comma 10 dell'art. 3, che prevedeva la possibilità per il lavoratore, durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, di denunciare il patto con il quale aveva concordato con il datore di lavoro clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa, seppur accompagnando alla denuncia l'indicazione di specifiche e documentate ragioni.
- * è stato **modificato** il comma 2 dell'art. 5, nel senso **che il diritto di precedenza all'assunzione a tempo pieno, da parte dei lavoratori in forza a tempo parziale, è stato limitato ai casi in cui il contratto individuale abbia previsto tale diritto di precedenza** in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in atti-

vità 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 a tempo pieno.

* è stato **soppresso** il comma 2 dell'art. 6, che prevedeva che, ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970 n. 300 (che tratta della costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali, dell'assemblea, dei permessi retribuiti ai rappresentanti sindacali aziendali), i lavoratori a tempo parziale si computassero come unità intere, quale che fosse la durata della loro prestazione lavorativa.

* All'articolo 8 sono stati aggiunti il comma 2 bis ed il comma 2 ter:

- 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.**».

Nella "Relazione di accompagnamento al decreto", le modifiche al lavoro a tempo parziale sono così spiegate e motivate:

Orario modulati e flessibili per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro

Per quanto riguarda il lavoro a tempo parziale, è bene ricordare come questa tipologia contrattuale, largamente valorizzata dal legislatore comunitario, venga ancora utilizzata in una misura ridotta rispetto agli altri paesi comunitari. In Europa viene usato il part-time meno che in Italia solo in Spagna e Grecia, Paesi ai quali ci accomuna anche una quota ridottissima (meno dell'8 per cento) di lavoratori anziani (fra i 55 e i 64 anni) occupati con questa forma contrattuale, così da poter favorire l'ingresso di giovani nel mercato del lavoro, uscendone loro stessi con gradualità.

L'esperienza degli altri Paesi è assai significativa quanto soprattutto alle tecniche incentivanti utilizzate per incoraggiare la stipulazione di contratti a tempo parziale. La Francia, al pari dell'Italia, rappresenta un caso dove gli incentivi di natura contributiva sono di fatto vanificati nella loro finalità promozionale a causa di una disciplina legislativa e regolamentare del tutto disincentivante. Anche in Spagna ci si è resi conto dell'insufficienza di incentivi economici non collegati a quelli di natura normativa e con la riforma del 2001 sono stati significativamente ampliati gli spazi di ricorso al lavoro supplementare, flessibilizzando anche la distribuzione dell'orario concordato.

Inutili appesantimenti burocratici mortificano l'autonomia individuale delle parti e il ruolo della contrattazione collettiva nella gestione di uno strumento contrattuale che, negli altri Paesi, ha mostrato di poter fornire occasioni di lavoro, non precarie ma adattabili, a persone altrimenti escluse dal mercato del lavoro regolare. Soprattutto i vincoli legislativamente imposti alla introduzione di clausole flessibili, rispetto alla collocazione temporale della prestazione lavorativa ad orario ridotto e alla sua estensione nel tempo, comprimono ingiustificatamente la autonomia delle parti sociali e quella dei soggetti titolari dei rapporti di lavoro, trattati con ingiustificata subalternità dal legislatore. Le misure contenute nel presente provvedimento, restituendo alla contrattazione collettiva e alle pattuizioni individuali piena operatività, mirano a fornire ai lavoratori e soprattutto alle lavoratrici uno strumento contrattuale di qualità, quale alternativa alle attuali collaborazioni occasionali e alle collaborazioni coordinate e continuative prive di tutele adeguate.

Un reale ed efficace impulso all'attivazione di contratti di tale tipologia potrà dunque derivare dalle soluzioni più flessibili ipotizzate nel presente provvedimento, tali in ogni caso da valorizzare convenientemente i benefici contributivi accordati, con particolare riferimento anche alla stipula di contratti a tempo parziale in favore di particolari categorie di lavoratori, considerate svantaggiate ai fini dell'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro (giovani disoccupati, pensionati, lavoratori nel ciclo conclusivo della propria vita lavorativa, che riprendono il lavoro dopo un periodo di inattività).

7.1 - DEFINIZIONE E TIPOLOGIE

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tre diverse 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.**

7.1 a) - APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO-DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione:

- consente di assumere, in tutti i settori di attività, i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto 15 anni;**
- ha durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale.**

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.

La regolamentazione di questo tipo di contratto 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:

- 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) definizione della qualifica professionale** ai sensi della legge 28 marzo 2003 n. 53;
- c) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;**
- d) 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 Codice Civile;
- e) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;**
- f) previsione di un monte ore di formazione, esterna ed interna all'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;
- g) 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;
- h) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna all'impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;**
- i) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;**
- j) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.**

7.1 b) - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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 18 anni e i 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.**

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 2 anni e superiore a 6 anni.**

La regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante 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, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- 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 dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato** ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 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**;
- e) **previsione di un monte ore di formazione di almeno 120 ore per anno, effettuabili anche in azienda o con modalità di formazione a distanza**;
- f) **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**;
- g) **riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna all'impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali**;
- h) **registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo**;
- i) **presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate**;

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, **il numero di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato di qualificazione non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso.**

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, **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 (7).

7.1 c) - APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di **apprendistato per il 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 18 anni e i 29 anni.**

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 che precede può essere stipulato **a partire dal 17° anno di età.**

Ferme restando le intese vigenti, **la disciplina e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta è rimessa alle Regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro, le Università e le altre istituzioni formative.**

7.2 - 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 dalla entrata in vigore del decreto in esame, 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 di Trento e Bolzano definisce le modalità di riconoscimento dei crediti di cui al comma che precede.

7.3 – ACCREDITAMENTO DELLE IMPRESE FORMATRICI

Entro tre mesi dalla entrata in vigore del decreto legislativo in esame, il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali definisce con decreto, emanato d'intesa con le Regioni e le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, i criteri di accreditamento delle imprese formatrici.

Tali criteri devono essere riferiti, in particolare, ai risultati ottenuti nella gestione aziendale, alla propensione al miglioramento continuo e alla valorizzazione delle risorse umane, alla disponibilità di personale con funzioni specifiche di supporto all'apprendimento, alla dotazione di sistemi tecnologici e di metodologie organizzative avanzate.

Le imprese formative concorrono, anche sulla base delle intese con le istituzioni formative, alla formazione degli studenti, degli apprendisti, degli occupati e delle persone in cerca di occupazione. Il ruolo formativo delle imprese si esplica nell'ambito di percorsi di istruzione, di formazione professionale, anche integrati, nella transizione al lavoro e nell'esercizio dell'apprendistato.

7.4 - REPERTORIO DELLE PROFESSIONI

Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali è istituito presso il Ministero del lavoro 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.

7.5 - INCENTIVI ECONOMICI E NORMATIVI

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.

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.**

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, d'intesa con la conferenza Stato-Regioni.

8 – CONTRATTO D'INSERIMENTO (ARTT. DA 55 A 60)

In sostituzione dei contratti di formazione e lavoro (C.F.L.), il Decreto in esame propone una nuova forma di contratto, denominato “d’inserimento”.

8.1 - DEFINIZIONE E CAMPO DI APPLICAZIONE

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 fino a trentadue anni;**
- c) lavoratori con più di quarantacinque di età che siano privi di un posto di lavoro o in procinto di perderlo;**
- d) lavoratori che desiderino intraprendere o 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 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.**

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**.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti di cui sopra devono avere **mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori** il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti ovvero sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel corso del suo svolgimento (tale disposizione non trova applicazione quando, nei 18 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento).

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.

Restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni di cui all'articolo 20 della legge 23 luglio 1991 n. 223 (8), in materia di **contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati**.

8.2 – IL PROGETTO INDIVIDUALE DI INSERIMENTO

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 lavoratore stesso al contesto lavorativo.**

I contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative 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 sopra.

In difetto dei contratti collettivi, decorsi cinque mesi dalla data di entrata in vigore del decreto in esame, le modalità di realizzazione delle attività sono stabilite, in via provvisoriamente sostitutiva, dal Ministro del lavoro, con apposito decreto da emanarsi d'intesa con la conferenza Stato-Regioni.

La formazione eventualmente effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro dovrà essere registrata nel libretto formativo.

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%.

8.3 – LA FORMA

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato

8.4 – LA DURATA

Il contratto di inserimento:

- **ha una durata non inferiore a 9 mesi e non può essere superiore ai 18 mesi** (estensibile fino a 36 mesi in caso di assunzione di lavoratori di cui al precedente punto 8.1, lettera e);
- **non è rinnovabile tra le stesse parti**;
- **può essere prorogato entro il limite massimo di durata di cui sopra.**

Nel computo del limite massimo di durata **non si tiene conto degli eventuali periodi:**

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

8.5 – LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, territoriale o aziendale, ai contratti di inserimento **si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368 (9), cioè la normativa sui contratti a tempo determinato.**

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

8.6 - INCENTIVI ECONOMICI E NORMATIVI

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 lavoratori oggetto del contratto.

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.**

In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, **gli incentivi economici previsti dalla disciplina previgente in materia di contratto di formazione e lavoro trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori svantaggiati assunti con contratto di inserimento.**

9 – IL LAVORO A PROGETTO (ARTT. DA 61 A 69)

Per la stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.), il decreto in esame ha previsto non solo la modifica della **denominazione in “contratti a progetto” ma anche e soprattutto una serie di vincoli e condizioni, riconducibili alla necessità di limitare gli abusi.**

Naturalmente quanto previsto dal decreto in esame non pregiudica l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto.

9.1 - DEFINIZIONE E CAMPO DI APPLICAZIONE

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.**

Da tale disposizione 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 complessivo per lo svolgimento della prestazione sia superiore a 5 mila Euro (nel qual caso trovano applicazione le disposizioni del contratto a progetto);**
- **le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi.**

9.2 – LA FORMA

Il contratto di lavoro a progetto è 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, individuato 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 sull'esecuzione della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;**
- e) **le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto.**

9.3 – IL CORRISPETTIVO

Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve:

- **essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito;**
- **tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.**

9.4 – L'OBBLIGO DI RISERVATEZZA

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

Il collaboratore a progetto non deve 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.

9.5 – LE 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 (10).

9.6 - ALTRI DIRITTI DEL COLLABORATORE A PROGETTO

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.

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 contratto si intende comunque **risolto 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.**

In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Oltre alle disposizioni di cui alla legge n. 533 del 1973 sul processo del lavoro e di cui all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, 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'art. 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999 n. 488, e del Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale 12 gennaio 2001.

9.7 – L'ESTINZIONE DEL CONTRATTO E PREAVVISO

I contratti a progetto si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.

Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali e modalità stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

9.8 - RINUNZIE E TRANSAZIONI

I diritti derivanti dalle disposizioni contenute nel decreto in esame possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro, anche in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 2113 Codice Civile.

9.9 - DIVIETO DI RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA ATIPICI E CONVERSIONE DEL CONTRATTO

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 14 del decreto in esame configuri o sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si converte in un rapporto di lavoro subordinato.

Nella "Relazione di accompagnamento al decreto", la riforma delle collaborazioni coordinate e continuative è così spiegata e motivata:

Fine dell'abuso delle collaborazioni coordinate e continuative

Altro profilo centrale del provvedimento è la riforma delle collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.). Queste forme non regolate e atipiche di lavoro sono aumentate soprattutto negli anni Novanta e hanno rappresentato un modo con cui la realtà ha individuato nelle pieghe della legge le strade per superare rigidità e insufficienze delle regole del lavoro.

Le misure contenute nel presente provvedimento superano la farisaica accettazione di questa pratica elusiva e riconducono le attuali co.co.co. o al lavoro subordinato o al lavoro a progetto, forma di lavoro autonomo che non può dare luogo alle facili elusioni riscontrate pena la trasformazione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Dovranno essere ricondotti a questa tipologia i rapporti in base ai quali il lavoratore assume stabilmente, senza vincolo di subordinazione, l'incarico di eseguire un progetto o un programma di lavoro, o una fase di esso. Egli deve concordare direttamente con il committente modalità di esecuzione, durata, criteri e tempi di corresponsione del compenso, ma è libero gestire in piena autonomia i modi con cui raggiungere il risultato oggetto del contratto. Si tratta quindi di una forma propria di lavoro autonomo alla quale il Governo intende applicare entro l'anno una aliquota contributiva più coerente. Si allargano così le tutele per i lavoratori e le certezze per le imprese, evitando il facile aggiramento dei costi del lavoro subordinato. A presidio della dignità e della sicurezza del collaboratore, vengono stabilite alcune tutele fondamentali con particolare riferimento a maternità, malattia e infortunio, nonché alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

In estrema sintesi, si tratta di conferire riconoscimento giuridico ad una tendenza che si è rivelata visibile con il passare degli anni, soprattutto in ragione della terzizzazione dell'economia, quella appunto di lavorare a progetto. Si rintracciano sovente caratteristiche di coordinamento e continuità nella prestazione, ma pur sempre in un ambiente di autonomia organizzativa, circostanze che reclamano una apposita configurazione. Il che non significa affatto propendere per un intervento legislativo "pesante": al contrario, la regolarizzazione di questa forma contrattuale è finalizzata ad assicurare il conveniente esercizio della autonomia contrattuale delle parti. Ancorché si richieda la forma scritta, il compenso corrisposto dovrà essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, tenendo conto dei compensi normalmente corrisposti per prestazioni analoghe nel luogo di esecuzione del rapporto.

Ai fini di aggirare pratiche elusive il lavoro a progetto si differenzierà non solo dal lavoro dipendente ma anche rispetto ai rapporti di lavoro meramente occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata com-

plessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare, salvo che il compenso complessivo per lo svolgimento della prestazione non sia superiore a 5.000 euro. Analogamente, le associazioni in partecipazione saranno oggetto di una disciplina più puntuale, inclusa la loro assoggettabilità ad una contribuzione obbligatoria di pari aliquota.

10 – LA CERTIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO (ARTT. DA 75 A 84)

10.1 - FINALITÀ

Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale e a progetto nonché dei contratti di associazione in partecipazione di cui agli articoli 2549-2554 del Codice Civile, le parti possono ottenere la certificazione del contratto.

10.2 - ORGANI DI CERTIFICAZIONE

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** secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali entro sessanta giorni dalla entrata in vigore della legge;
- 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 d.P.R. n. 382 del 1980.

Per essere abilitate alla certificazione, 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.

Gli enti bilaterali e le Università abilitate possono concludere convenzioni con cui le quali prevedano la costituzione di una commissione unitaria di certificazione.

10.3 - COMPETENZA

Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione:

- presso le Direzioni provinciali del lavoro, le parti stesse devono rivolgersi alla commissione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale sarà addetto il lavoratore;
- alle commissioni istituite a iniziativa degli enti bilaterali, esse devono rivolgersi alle commissioni costituite dalle rispettive associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro.

10.4 - PROCEDIMENTO DI CERTIFICAZIONE E CODICI DI BUONE PRATICHE

La procedura di certificazione è volontaria e consegue obbligatoriamente a una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro.

Le procedure di certificazione sono determinate all'atto di costituzione delle commissioni di certificazione dalle Direzioni provinciali del lavoro, dagli enti bilaterali e dalle Università e si svolgono nel rispetto dei codici di buone pratiche, nonché dei seguenti principi:

- a)** l'inizio del procedimento deve essere **comunicato alla Direzione provinciali del lavoro**, che provvede a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è 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;
- 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, previden-**

ziali o fiscali, in relazioni ai quali le parti richiedono la certificazione.

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 della contratto certificato può essere richiesta dal servizio competente oppure dalle altre autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti.

Entro sei mesi dalla entrata in vigore del decreto legislativo in esame, il Ministro del lavoro 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.

Con decreto del Ministro del lavoro 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.

10.5 - 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.

10.6 - RIMEDI ESPERIBILI NEI CONFRONTI DELLA CERTIFICAZIONE

Nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso è 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**.

L'accertamento giurisdizionale:

- dell'erroneità della qualificazione ha effetto fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale;
- 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.

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.

Chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione, 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

10.7 - ATTIVITÀ DI CONSULENZA E ASSISTENZA ALLE PARTI

Le sedi di certificazione 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.

10.8 - RINUNZIE E TRANSAZIONI

1. Le sedi di certificazione di cui al precedente punto 10.2 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.

10.9 - INTERPOSIZIONE ILLECITA E APPALTO GENUINO

Le procedure di certificazione di cui sopra possono essere utilizzate, sia in sede di stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro 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 IV del decreto in esame.

Entro sei mesi dalla entrata in vigore del decreto in esame, il Ministro del lavoro 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.

11 – ABROGAZIONI (ART. 85)

Dalla data di entrata in vigore del decreto in esame **sono abrogati:**

a) l'articolo 27 della legge 23 ottobre 1949 n. 264 (Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati – Disposizioni penali), che prevede:

“Chiunque esercita la mediazione in violazione delle norme della presente legge, è punito con l'ammenda da lire un milione a lire cinque milioni, con il conseguente sequestro del mezzo di trasporto se adoperato a questo fine. Se vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a sei mesi e l'ammenda è aumentata fino al triplo.

I datori di lavoro che non comunicano alla commissione circoscrizionale per l'impiego, nei termini di cui all'articolo 21, primo comma, la cessazione del rapporto di lavoro sono soggetti al pagamento della sanzione amministrativa da lire centomila a lire trecentomila per ogni lavoratore interessato.”.

b) l'articolo 2, comma 2, e l'articolo 3 della legge 19 gennaio 1955 n. 25 (Disciplina dell'apprendistato), che prevedono:

* art. 2, comma 2: *“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.”;*

* art. 3: *“Chi intende essere assunto come apprendista deve iscriversi in appositi elenchi presso l'Ufficio di collocamento competente.*

I datori di lavoro hanno l'obbligo di assumere gli apprendisti per il tramite dell'Ufficio di collocamento. E' ammessa la richiesta nominativa per le aziende con un numero di dipendenti non superiore a dieci e, nella misura del 25 per cento degli apprendisti da assumersi, per le aziende con un numero di dipendenti superiore a dieci.”.

c) la legge 23 ottobre 1960 n. 1369 (Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti di opere e di servizi);

d) l'articolo 21, comma 3 della legge 28 febbraio 1987 n. 56 (Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro), che prevede:

“Ferma rimanendo per l'impresa artigiana la facoltà di assunzione diretta, prevista dall'articolo 26 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli apprendisti possono essere assunti con richiesta nominativa.”;

e) gli articoli 9-bis, comma 3 e 9-quarter, commi 4 e 18, quest'ultimo limitatamente alla violazione degli obblighi di comunicazione, del decreto legge 1 ottobre 1996 n. 510, convertito con modificazioni nella legge 28 novembre 1996 n. 608 (Disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale);

f) gli articoli 1-11 della legge 24 giugno 1997 n. 196 (Lavoro temporaneo);

g) l'articolo 4, comma 3, del 25 febbraio 2000 n. 72;

h) l'articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica n. 422 del 2000 (Attuazione della direttiva 96/71/CE in materia di distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi – Applicabilità alle imprese di lavoro temporaneo).

12 – MODIFICHE (ART. 85)

All'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 25 febbraio 2000 n. 61 (Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES), la frase " Il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio mediante invio di copia del contratto entro trenta giorni dalla stipulazione dello stesso." sono state **soppresse**.

A seguito di tale soppressione l'art. 2 (Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale), assume ora questa forma:

"1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'articolo 8, comma 1.

Fatte salve eventuali più favorevoli previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, il datore di lavoro è altresì tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'articolo 3, comma 7."

All'articolo 116, comma 12 (Misure per favorire l'emersione del lavoro irregolare) della legge 23 dicembre 2000 n. 388, le parole "nonché a violazioni di norme sul collocamento di carattere formale" sono soppresse.

A seguito di tale soppressione l'art. 116, comma 12 assume ora questa forma:

"12. Fermo restando le sanzioni penali, sono abolite tutte le sanzioni amministrative relative a violazioni in materia di previdenza e assistenza obbligatorie consistenti nell'omissione totale o parziale del versamento di contributi o premi o dalle quali comunque derivi l'omissione totale o parziale del versamento di contributi o premi, ai sensi dell'articolo 35, commi secondo e terzo, della legge 24 novembre 1981, n. 689."

13 - NORME TRANSITORIE E FINALI (ART. 86)

13.1 - COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

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 provvedimento in esame.

13.2 - RAPPORTI DI ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

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 compri, con idonee

attestazioni o documentazioni, che la prestazione rientra in una delle tipologie di lavoro disciplinate nel decreto in esame 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.

13.3 - LAVORO TEMPORANEO

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 decreto in esame, **mantengono, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro.**

13.4 - SOCIETÀ DI SOMMINISTRAZIONE, INTERMEDIAZIONE, RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE, RICOLLOCAMENTO PROFESSIONALE

Per le società di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, ricollocamento professionale già autorizzate ai sensi della disciplina previgente, le disposizioni di cui all'articolo 4 trovano applicazione a far data dal 1° gennaio 2004.

L'obbligo di comunicazione di cui al comma 4 dell'articolo 4 bis del decreto legislativo n. 182 del 2000 si intende riferito a tutte le imprese di somministrazione, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

13.5 – OBBLIGHI DEL COMMITTENTE O DEL RESPONSABILE DEI LAVORI

All'articolo 3, comma 8 (**Obblighi del committente o del responsabile dei lavori**), del decreto legislativo 14 agosto 1996 n. 494 (**Attuazione della direttiva 92/57/CEE concernente le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili**), sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) la lettera b) è 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) è aggiunta la seguente: "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".
- c) dopo la lettera b) è aggiunta la seguente: "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."

13.6 – CARATTERE SPERIMENTALE DI ALCUNE NORMATIVE

Hanno carattere sperimentale le disposizioni di cui:

* **all'art. 14 (Cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati);**

* **all'art. 34, comma 2**, che prevede che il contratto di lavoro intermittente possa 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 e siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento;

* **al Titolo III (Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco)**

* **al Titolo VII, Capo II. (Prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti).**

Decorsi diciotto mesi dalla data di entrata in vigore, il Ministro del lavoro procede 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 sei mesi ai fini della valutazione della sua proroga.

- (1) Cfr. APIAPPUNTI n. 3/Marzo 2000 pag. L/165.
- (2) Cfr. APIAPPUNTI n. 9/Ottobre 2001 pag. L/716.
- (3) D.Lgs. 21.4.2000 n. 181 – art. 4 bis, comma 3:
“... le Regioni possono prevedere che una quota delle assunzioni effettuate dai datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici sia riservata a particolari categorie di lavoratori a rischio di esclusione sociale.”.
- (4) L’art. 8, terzo comma, della legge 19 luglio 1993 n. 236 prevede che:
“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.”.
- (5) Codice civile - Art. 1256 - Impossibilità definitiva e impossibilità temporanea.
*“1- L’obbligazione si estingue quando, per una causa non imputabile al debitore, la prestazione diventa impossibile.
 2 - Se l’impossibilità è solo temporanea, il debitore, finché essa perdura, non è responsabile del ritardo nell’adempimento. Tuttavia l’obbligazione si estingue se l’impossibilità perdura fino a quando, in relazione al titolo dell’obbligazione o alla natura dell’oggetto, il debitore non può più essere ritenuto obbligato a eseguire la prestazione ovvero il creditore non ha più interesse a conseguirla.”.*
- (6) Cfr. APIAPPUNTI n. 4/Aprile 2001 pag. L/356.
- (7) L’art. 4 della legge 8 agosto 1985 n. 443 prevede che:
 L’impresa artigiana può essere svolta anche con la prestazione d’opera di personale dipendente diretto personalmente dall’imprenditore artigiano o dai soci, sempre che non superi i seguenti limiti:
- a) per l’impresa che non lavora in serie: un massimo di 18 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 9; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 22 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;
 - b) per l’impresa che lavora in serie, purché con lavorazione non del tutto automatizzata: un massimo di 9 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 12 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;
 - c) per l’impresa che svolge la propria attività nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell’abbigliamento su misura: un massimo di 32 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 16; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 40 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti. I settori delle lavorazioni artistiche e tradizionali e dell’abbigliamento su misura saranno individuati con decreto del Presidente della Repubblica, sentite le regioni ed il Consiglio nazionale dell’artigianato;
 - d) per l’impresa di trasporto: un massimo di 8 dipendenti;
 - e) per le imprese di costruzioni edili: un massimo di 10 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 14 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti.
- Ai fini del calcolo dei limiti di cui al precedente comma:
- 1) non sono computati per un periodo di due anni gli apprendisti passati in qualifica ai sensi della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e mantenuti in servizio dalla stessa impresa artigiana;
 - 2) non sono computati i lavoratori a domicilio di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877 sempre che non superino un terzo dei dipendenti non apprendisti occupati presso l’impresa artigiana;
 - 3) sono computati i familiari dell’imprenditore, ancorché partecipanti all’impresa familiare di cui all’articolo 230-bis del codice civile, che svolgano la loro attività di lavoro prevalentemente e professionalmente nell’ambito dell’impresa artigiana;
 - 4) sono computati, tranne uno, i soci che svolgono il prevalente lavoro personale nell’impresa artigiana;
 - 5) non sono computati i portatori di handicaps, fisici, psichici o sensoriali;
 - 6) sono computati i dipendenti qualunque sia la mansione svolta.
- (8) Cfr. APIAPPUNTI n. 7/Luglio 1991 pag. L/736.
- (9) Cfr. APIAPPUNTI n. 9/Ottobre 2001 pag. L/716.
- (10) Legge 22 aprile 1941 n. 633 - articolo 12 bis:
“Salvo patto contrario, il datore di lavoro è titolare del diritto esclusivo di utilizzazione economica del programma per elaboratore o della banca di dati creati dal lavoratore dipendente nell’esecuzione delle sue mansioni o su istruzioni impartite dallo stesso datore di lavoro.”.

**LAVORO A TEMPO PARZIALE: MODIFICHE APPORTATE DALLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO
AL D.LGS. N. 61/2000, COME MODIFICATO DAL D.LGS. N. 100/2001**

<p align="center">D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dal D.Lgs. n. 100/2001</p>	<p align="center">Modifiche apportate dallo schema di D.Lgs. – art 46</p>
<p>Art. 1 - Definizioni</p> <p>1. Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.</p> <p>2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:</p> <p>a) per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 13, comma 1, della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;</p> <p>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);</p> <p>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;</p> <p>d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;</p> <p>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);</p> <p>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.</p> <p>3. I contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, i contratti collettivi territoriali stipulati dai medesimi sindacati ed 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 con le rappresentanze sindacali unitarie, con l'assistenza dei sindacati che hanno negoziato e sottoscritto il contratto collettivo nazionale applicato, 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.</p> <p>4. Le assunzioni a termine, di cui alla legge 18 aprile</p>	<p>2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:</p> <p>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;</p> <p>«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».</p> <p>4 «Le assunzioni a termine, di cui al D.Lgs. 9 ottobre</p>

<p>1962, n. 230, e successive modificazioni, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.</p>	<p>2001 n. 368, e successive modificazioni, di cui all'art. 8 della legge 23.7.1991 n. 223, e di cui all'articolo 10 della legge 8.3.2000 n. 53, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3»</p>
<p>Art. 2 - Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale</p> <p>1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'articolo 8, comma 1. Il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio mediante invio di copia del contratto entro trenta giorni dalla stipulazione dello stesso. Fatte salve eventuali più favorevoli previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, il datore di lavoro è altresì tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.</p> <p>2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'articolo 3, comma 7.</p>	
<p>Art. 3 - Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario clausole elastiche</p> <p>1. 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, 4 e 6.</p> <p>2. Il contratto collettivo, stipulato dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, che il datore di lavoro effettivamente applichi, stabilisce:</p> <p>a) il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno;</p> <p>b) il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili nella singola giornata lavorativa;</p> <p>c) le causali obiettive in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare. In attesa delle discipline contrattuali di cui al presente comma e fermo restando quanto previsto dal comma 15, il ricorso al lavoro supplementare è ammesso nella misura massima del 10 per cento della durata dell'orario</p>	<p>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, 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, 4 e 6»;</p> <p>«2. I contratti collettivi stipulati dai soggetti indicati nell'art. 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»;</p>

<p>di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.</p> <p>3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.</p> <p>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. In attesa delle discipline contrattuali di cui al comma 2, le ore di lavoro supplementare nella misura massima del 10 per cento previste dall'ultimo periodo del medesimo comma 2, sono retribuite come ore ordinarie.</p> <p>5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie in relazione alle giornate di attività lavorativa. 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. Salva diversa previsione dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, i limiti trimestrale ed annuale stabiliti dalla legge 27 novembre 1998, n. 409, si intendono riproporzionati in relazione alla durata della prestazione lavorativa a tempo parziale.</p> <p>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 occa-</p>	<p>«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.»;</p> <p>«5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto 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»;</p> <p>Comma abrogato</p>
---	--

<p>sionale.</p> <p>7. Fermo restando l'indicazione nel contratto di lavoro della distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, hanno la facoltà di prevedere clausole elastiche in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, determinando le condizioni e le modalità a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata col lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2.</p> <p>8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta in favore del lavoratore un preavviso di almeno dieci giorni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono prevedere una durata del preavviso inferiore a dieci giorni ma, comunque, non inferiore a 48 ore; in questo caso gli stessi contratti collettivi possono prevedere maggiorazioni retributive stabilendone forme, criteri e modalità. Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7, comporta altresì in favore del lavoratore il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, nella misura fissata dai contratti collettivi di cui al medesimo comma 7.</p> <p>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. Nel patto è fatta espressa menzione della data di stipulazione, della possibilità di denuncia di cui al comma 10, delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto previsto dal comma 11.</p> <p>10. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al comma 9, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni: a) esigenze di carattere familiare; b) esi-</p>	<p>«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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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». <p>«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»;</p> <p>«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. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento»;</p> <p>«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»;</p>
---	--

<p>genze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico; c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma. La denuncia, in forma scritta, relativamente alle causali di cui alle lettere a) e b) potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. In ordine alla lettera c) i contratti collettivi di cui al comma 7 possono stabilire un periodo superiore ai cinque mesi, prevedendo la corresponsione di una indennità. I medesimi contratti collettivi determinano i criteri e le modalità per l'esercizio della possibilità di denuncia anche nel caso di esigenze di studio o di formazione e possono, altresì, individuare ulteriori ragioni obiettive in forza delle quali possa essere denunciato il patto di cui al comma 9. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.</p>	
<p>11. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al comma 9 e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al comma 10 non possono integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.</p>	Comma soppresso
<p>12. A seguito della denuncia di cui al comma 10 viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ai sensi dell'articolo 2, comma 2. Successivamente alla denuncia, nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del presente articolo.</p>	Comma soppresso
<p>13. L'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie, come pure lo svolgimento del rapporto secondo le modalità di cui al comma 7, sono ammessi esclusivamente quando il contratto di lavoro a tempo parziale, sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzioni a termine, limitatamente a quelle previste dall'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, possono prevedere la facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie anche in relazione ad altre ipotesi di assunzione con contratto a termine consentite dalla legislazione vigente.</p>	Comma soppresso
<p>14. I centri per l'impiego e i soggetti autorizzati al-</p>	

<p>l'attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro, di cui rispettivamente agli articoli 4 e 10 del decreto legislativo 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 decreto legislativo 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.</p> <p>15. Ferma restando l'applicabilità immediata della disposizione di cui al comma 3, le clausole dei contratti collettivi in materia di lavoro supplementare nei rapporti di lavoro a tempo parziale, vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, continuano a produrre effetti, salvo diverse previsioni dei contratti collettivi, sino alla scadenza prevista e comunque non oltre il 30 settembre 2003.</p>	<p>Comma soppresso</p>
<p>Art. 4 - Principio di non discriminazione</p> <p>1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.</p> <p>2. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:</p> <p>a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata</p>	

<p>del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;</p> <p>b) il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.</p> <p>Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.</p>	
<p>Art. 5 - Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale</p> <p>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, redatto su richiesta del lavoratore con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo o, in mancanza di rappresentanza sindacale aziendale nell'unità produttiva, 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.</p> <p>2. In caso di assunzione di personale a tempo pieno il datore di lavoro è tenuto a riconoscere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site entro 50 km dall'unità produttiva interessata dalla programmata assunzione, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione, dando priorità a coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A parità di condizioni, il diritto di precedenza nell'assunzione a tempo pieno potrà essere fatto valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori carichi familiari; secondariamente si terrà conto della maggiore anzianità di servizio, da calcolarsi comunque senza riproporzionamento in ragione della pregressa ridotta</p>	<p>Art. 5 - Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

<p>durata della prestazione lavorativa.</p> <p>3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a dare 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. Su richiesta del lavoratore interessato, il rifiuto del datore di lavoro dovrà essere adeguatamente motivato. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo alla disposizione di cui al primo periodo del presente comma.</p> <p>4. I benefici contributivi previsti dall'articolo 7, comma 1, lettera a), del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, possono essere riconosciuti con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale previsto dal citato articolo, da emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, anche in misura differenziata in relazione alla durata dell'orario previsto dal contratto di lavoro a tempo parziale, in favore dei datori di lavoro privati imprenditori e non imprenditori e degli enti pubblici economici che provvedano ad effettuare, entro il termine previsto dal decreto medesimo, assunzioni con contratto a tempo indeterminato e parziale ad incremento degli organici esistenti calcolati con riferimento alla media degli occupati nei dodici mesi precedenti la stipula dei predetti contratti.</p>	<p>3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a dare 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.</p> <p>4. Gli incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti, compatibilmente dalla disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione.</p>
<p>Art. 6 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale</p> <p>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.</p> <p>2. Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, i lavoratori a tempo par-</p>	<p>Comma soppresso</p>

<p>ziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.</p>	
<p>Art. 7 - Applicabilità nel settore agricolo 1. Le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo ai rapporti di lavoro del settore agricolo, anche con riguardo alla possibilità di effettuare lavoro supplementare o di consentire la stipulazione di una clausola elastica di collocazione della prestazione lavorativa nei rapporti a tempo determinato parziale, sono determinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.</p>	<p>Articolo soppresso</p>
<p>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 lavoratore 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.</p> <p>2. L'eventuale mancanza o indeterminazione 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 1, comma 3, 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</p>	<p>2 «L'eventuale mancanza o indeterminazione 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</p>

<p>di concordare per iscritto una clausola elastica in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni di cui all'articolo 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.</p> <p>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.</p> <p>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).</p>	<p>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.».</p> <p>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».</p> <p>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.».</p>
<p>Art. 9 - Disciplina previdenziale</p> <p>1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.</p> <p>2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore.</p>	

<p>A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS. Il comma 2 dell'articolo 26 del citato testo unico è sostituito dal seguente: "Il contributo non è dovuto per i lavoratori cui non spettano gli assegni a norma dell'articolo 2.".</p> <p>3. La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.</p> <p>4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.</p>	
<p>Art. 10 - Disciplina del part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche</p> <p>1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le disposizioni del presente decreto si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 2, comma 1, 5, commi 2 e 4, e 8, e comunque fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia ed, in particolare, dall'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'articolo 22 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e dall'articolo 20 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.</p>	
<p>Art. 11 - Abrogazioni</p> <p>1. Sono abrogati:</p> <p>a) l'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n.</p>	

726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;

b) la lettera a) del comma 1 dell'articolo 7 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, limitatamente alle parole: "alla data di entrata in vigore del presente decreto ovvero sulla base di accordi collettivi di gestione di eccedenze di personale che contemplino la trasformazione di contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale", nonché l'articolo 13, comma 7, della legge 24 giugno 1997, n. 196.