

Schema di decreto legislativo da emanarsi ai sensi degli articoli da 1 a 7 della legge 23 febbraio 2003, n. 30, recante delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro.

## **IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA**

Visti gli articoli 76 e 87, quinto comma, della Costituzione;  
Visti gli articoli da 1 a 7 della legge 14 febbraio 2003, n. 30;  
Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del ...;  
Sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative;  
Acquisito il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, espresso nella seduta del ...;  
Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;  
Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del ...;  
Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali,

EMANA

Il seguente decreto legislativo

### **Titolo I**

#### **Disposizioni generali**

##### **Articolo 1**

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

1. Le disposizioni di cui al presente decreto legislativo, nel dare attuazione ai principi e criteri direttivi contenuti nella legge 14 febbraio 2003, n. 30, si collocano nell'ambito degli orientamenti comunitari in materia di occupazione e di apprendimento permanente e sono finalizzate ad aumentare i tassi di occupazione e a promuovere la qualità e la stabilità del lavoro, anche attraverso contratti a contenuto formativo e contratti a orario modulato compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori.
2. Il presente decreto non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale.

##### **Articolo 2**

###### **Definizioni**

1. Ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:
  - a) «somministrazione di lavoro»: la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'articolo 20;
  - b) «intermediazione»: l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati, comprensiva tra l'altro: della raccolta dei *curricula* dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'adeguamento delle competenze o delle capacità dei lavoratori;
  - c) «ricerca e selezione del personale»: l'attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa, e comprensiva di: analisi del contesto organizzativo dell'organizzazione committente; individuazione e definizione delle esigenze della stessa; definizione del profilo di competenze e di capacità della candidatura ideale; pianificazione e realizzazione del programma di ricerca delle candidature attraverso una pluralità di canali di reclutamento; valutazione delle candidature individuate attraverso appropriati strumenti selettivi; formazione della rosa di candidature maggiormente idonee; progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'adeguamento delle competenze o delle capacità dei candidati alle esigenze delle posizioni organizzative oggetto della ricerca; assistenza nella fase di inserimento dei candidati; verifica e valutazione dell'inserimento e del potenziale dei candidati;
  - d) «supporto alla ricollocazione professionale»: l'attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell'organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del

lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la preparazione, la formazione, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento nella nuova attività;

e) «autorizzazione»: provvedimento mediante il quale lo Stato abilita operatori, pubblici e privati, di seguito denominati «agenzie per il lavoro», allo svolgimento delle attività di cui alle lettere da a) a d) del presente comma;

f) «accreditamento»: provvedimento mediante il quale le Regioni riconoscono a un operatore, pubblico o privato, l'idoneità a erogare i servizi al lavoro negli ambiti regionali di riferimento, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche, nonché la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il mercato del lavoro con particolare riferimento ai servizi di incontro fra domanda e offerta;

g) «borsa continua del lavoro»: sistema aperto di incontro domanda-offerta di lavoro finalizzato, in coerenza con gli indirizzi comunitari, a favorire la maggior efficienza e trasparenza del mercato del lavoro, all'interno del quale cittadini, lavoratori, disoccupati, persone in cerca di un lavoro, soggetti autorizzati o accreditati e datori di lavoro possono decidere di incontrarsi in maniera libera e dove i servizi sono liberamente scelti dall'utente;

h) «enti bilaterale»: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro;

i) «libretto formativo»: libretto personale del lavoratore, istituito di concerto tra il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali e il MIUR, previa intesa con la conferenza unificata Stato-Regioni e sentite le parti sociali, in cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle Regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione Europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate;

j) «lavoratore»: qualsiasi persona che lavora o che è in cerca di un lavoro;

k) «lavoratore svantaggiato»: qualsiasi persona appartenente a una categoria che abbia difficoltà a entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro ai sensi dell'articolo 2, lett. f), del Regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002 relativo alla applicazione degli articolo 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore della occupazione.

## **Titolo II**

### **Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro**

#### **Articolo 3**

##### **Finalità**

1. Le disposizioni contenute nel presente titolo hanno lo scopo di realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza del mercato del lavoro e migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione, con particolare riferimento alle fasce deboli del mercato del lavoro.
2. Per realizzare l'obiettivo di cui al comma 1 e fermo restando il mantenimento da parte delle Province delle funzioni amministrative attribuite dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469:
  - a) viene identificato un unico regime di autorizzazione per i soggetti che svolgono attività di somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale;
  - b) vengono stabiliti i principi generali per la definizione dei regimi di accreditamento regionali degli operatori pubblici o privati che forniscono servizi al lavoro nell'ambito dei sistemi territoriali di riferimento anche a supporto delle attività di cui alla lettera a);
  - c) vengono identificate le forme di coordinamento e raccordo tra gli operatori, pubblici o privati, al fine di un migliore funzionamento del mercato del lavoro;
  - d) vengono stabiliti i principi e criteri direttivi per la realizzazione di una borsa continua del lavoro;
  - e) vengono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con la nuova regolamentazione del mercato del lavoro e viene introdotto un nuovo regime sanzionatorio.

#### **Capo I**

##### **Regime autorizzatorio e accreditamenti**

#### **Articolo 4**

## **Agenzie per il lavoro**

1. Presso il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali è istituito un apposito albo delle agenzie per il lavoro ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. Il predetto albo è articolato in cinque sezioni:
  - a) agenzie di somministrazione di lavoro abilitate a svolgimento di tutte le attività di cui al successivo articolo 20;
  - b) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di cui all'articolo 20, comma 3, lettere da a) a n);
  - c) agenzie di intermediazione;
  - d) agenzie di ricerca e selezione del personale;
  - e) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.
2. Il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali rilascia entro sessanta giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti giuridici e finanziari di cui al successivo articolo 5, l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività per le quali viene fatta richiesta di autorizzazione, provvedendo contestualmente alla iscrizione delle agenzie nel predetto albo. Decorso due anni, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i sessanta giorni successivi rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento della attività svolta.
3. Nelle ipotesi di cui al comma che precede, decorso inutilmente il termine dei sessanta giorni la domanda di autorizzazione provvisoria o a tempo indeterminato si intende respinta.
4. Le agenzie autorizzate comunicano alla autorità concedente gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione della attività ed hanno inoltre l'obbligo di fornire alla autorità concedente tutte le informazioni da questa richieste.
5. Il Ministro del lavoro e delle Politiche sociali, con decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, stabilisce le modalità della presentazione della richiesta di autorizzazione di cui al comma 2, i criteri per la verifica del corretto andamento della attività svolta cui è subordinato il rilascio della autorizzazione a tempo indeterminato, i criteri e le modalità di revoca della autorizzazione, nonché ogni altro profilo relativo alla organizzazione e alle modalità di funzionamento dell'albo delle agenzie per il lavoro.
6. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui alla lettera a), comma 1, comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia alle sezioni di cui alle lettere c), d) ed e) del predetto albo. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui alla lettera c), comma 1, del presente articolo comporta automaticamente l'iscrizione della agenzie alle sezioni di cui alle lettere d) ed e) del predetto albo.
7. L'autorizzazione di cui al presente articolo non può essere oggetto di transazione commerciale.

## **Articolo 5**

### **Requisiti giuridici e finanziari**

1. I requisiti richiesti per l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 sono:
  - a) la costituzione della agenzia nella forma di società di capitali ovvero cooperativa, italiana o di altro Stato membro della Unione europea. Per le agenzie di cui alle lettere d) ed e) è ammessa anche la forma della società di persone;
  - b) la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato o di altro Stato membro della Unione europea;
  - c) la disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali, dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali, secondo quanto precisato dal Ministero del lavoro e delle Politiche sociali con decreto da emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo;
  - d) in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappresentanza e ai soci accomandatari: assenza di condanne penali, anche non definitive, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale, o per delitti non colposi per i quali la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o, in ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale; assenza, altresì, di sottoposizione alle misure di prevenzione disposte ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, o della legge 13 settembre 1982, n. 646, e successive modificazioni;
  - e) nel caso di soggetti polifunzionali, non caratterizzati da un oggetto sociale esclusivo, presenza di distinte divisioni operative, gestite con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici;
  - f) l'interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro di cui al successivo articolo 15, attraverso il raccordo con uno o più nodi regionali, nonché l'invio alla autorità concedente di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro;

- g) il rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 8 a tutela del diritto del lavoratore alla diffusione dei propri dati nell'ambito da essi stessi indicato.
2. Per l'esercizio delle attività di cui all'articolo 20, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:
- a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 600.000 Euro;
  - b) la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;
  - c) a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di 350.000 Euro presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fideiussione bancaria o assicurativa non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 350.000 Euro. Sono esonerate dalla prestazione delle garanzie di cui alla presente lettera le società che abbiano assolto ad obblighi analoghi previsti per le stesse finalità dalla legislazione di altri Stato membro della Unione Europea.
  - d) la regolare contribuzione al fondo per la formazione di cui all'articolo 10;
  - e) nel caso di cooperative di produzione e lavoro la presenza di almeno sessanta soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59.
3. Per l'esercizio di una delle attività specifiche di cui alle lettere da a) a n) dell'articolo 20, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:
- a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 350.000 Euro;
  - b) a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di 200.000 Euro presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fideiussione bancaria o assicurativa non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 200.000 Euro. Sono esonerate dalla prestazione delle garanzie di cui alla presente lettera le società che abbiano assolto ad obblighi analoghi previsti per le stesse finalità dalla legislazione di altri Stato membro della Unione Europea.
  - c) nel caso di cooperative di produzione e lavoro la presenza di almeno venti soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59.
4. Per l'esercizio della attività di intermediazione, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:
- a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 50.000 Euro;
  - b) la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni.
5. Per l'esercizio della attività di ricerca e selezione del personale, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:
- a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 Euro;
  - b) l'indicazione della ricerca e selezione del personale come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo;
6. Per l'esercizio della attività di supporto alla ricollocazione professionale, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:
- a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 Euro;
  - b) l'indicazione della attività di supporto alla ricollocazione professionale come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo;

## **Articolo 6**

### **Regimi particolari di autorizzazione**

1. Sono altresì autorizzati allo svolgimento della attività di intermediazione gli enti locali, le università pubbliche e private, comprese le fondazioni universitarie, e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, pubblici e privati, per i quali non trovano applicazione le disposizioni di cui agli articoli 4 e 5 a condizione che operino senza finalità di lucro e fermo restando l'obbligo della interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro, nonché l'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro ai sensi di quanto disposto al successivo articolo 17.
2. Sono altresì autorizzate allo svolgimento della attività di intermediazione a favore dei propri associati, nonché, previa convenzione con il servizio per l'impiego, allo svolgimento di tutti gli adempimenti e le certificazioni affidati ai competenti servizi per l'impiego, ivi compresa l'attestazione del ricevimento delle comunicazioni previste dall'articolo 9 *bis* del decreto legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro, le associazioni in possesso di

riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale ed aventi come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali o del lavoro e gli enti bilaterali a condizione che siano rispettati i requisiti di cui alle lettere c), d), e), f), g) di cui all'articolo 5, comma 1.

3. L'ordine nazionale dei consulenti del lavoro può chiedere l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 di una apposita fondazione o di altro soggetto giuridico dotato di personalità giuridica costituito nell'ambito del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro per lo svolgimento a livello nazionale di attività di intermediazione. L'iscrizione è subordinata al rispetto dei requisiti di cui alle lettere c), d), e), f), g) di cui all'articolo 5, comma 1.

4. E' in ogni caso fatto divieto ai consulenti del lavoro di esercitare individualmente o in altra forma diversa da quella indicata al comma 3, anche attraverso ramificazioni a livello territoriale, l'attività di intermediazione.

## **Articolo 7**

### **Accreditamenti**

1. Le Regioni istituiscono appositi elenchi per l'accredito degli operatori pubblici e privati che operano nel proprio territorio nel rispetto degli indirizzi da esse definiti ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 e dei seguenti principi e criteri:

- a) garanzia della libera scelta dei cittadini, nell'ambito di una rete di operatori qualificati, adeguata per dimensione e distribuzione alla domanda espressa dal territorio;
- b) salvaguardia di standard omogenei a livello nazionale nell'affidamento di funzioni relative all'accertamento dello stato di disoccupazione e al monitoraggio dei flussi del mercato del lavoro;
- c) costituzione negoziale di reti di servizio ai fini dell'ottimizzazione delle risorse;
- d) obbligo della interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15, nonché l'invio alla autorità concedente di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro;
- e) raccordo con il sistema regionale di accreditamento degli organismi di formazione.

2. I provvedimenti regionali istitutivi dell'elenco di cui al comma 1 disciplinano altresì:

- a) le forme della cooperazione tra i servizi pubblici e operatori privati, autorizzati ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4, 5 e 6 o accreditati ai sensi del presente articolo, per le funzioni di incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevenzione della disoccupazione di lunga durata, promozione dell'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati, sostegno alla mobilità geografica del lavoro;
- b) i requisiti minimi richiesti per l'iscrizione nell'elenco regionale in termini di capacità gestionali e logistiche, competenze professionali, situazione economica, esperienze maturate nel contesto territoriale di riferimento;
- c) le procedure per l'accredito;
- d) le modalità di misurazione dell'efficienza e della efficacia dei servizi erogati;
- e) le modalità di tenuta dell'elenco e di verifica del mantenimento dei requisiti.

## **Capo II**

### **Tutele sul mercato e disposizioni speciali con riferimento ai lavoratori svantaggiati**

## **Articolo 8**

### **Ambito di diffusione dei dati relativi all'incontro domanda-offerta di lavoro**

1. Ferme restando le disposizioni di cui alla legge 31 dicembre 1996, n. 675, le agenzie per il lavoro e gli altri operatori pubblici e privati autorizzati o accreditati assicurano ai lavoratori il diritto di indicare i soggetti o le categorie di soggetti ai quali i propri dati devono essere comunicati, e garantiscono l'ambito di diffusione dei dati medesimi indicato dai lavoratori stessi, anche ai fini del pieno soddisfacimento del diritto al lavoro di cui all'articolo 4 della Costituzione.

2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sentite le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano nonché, ai sensi dell'art. 31, comma 2, della legge 31 dicembre 1996, n. 675, il Garante per la protezione dei dati personali, definisce le modalità di trattamento dei dati personali di cui al presente decreto, disciplinando, fra gli altri, i seguenti elementi:

- a) le informazioni che possono essere comunicate e diffuse tra gli operatori che agiscono nell'ambito del sistema dell'incontro fra domanda e offerta di lavoro;
- b) le modalità attraverso le quali deve essere data al lavoratore la possibilità di esprimere le preferenze relative alla comunicazione e alla diffusione dei dati di cui al comma 1;
- c) le ulteriori prescrizioni al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nell'articolo 10;

3. Per le informazioni che facciano riferimento a dati amministrativi in possesso dei servizi per l'impiego, con particolare riferimento alla presenza in capo al lavoratore di particolari benefici contributivi e fiscali, gli elementi

contenuti nella scheda anagrafico-professionale prevista dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, hanno valore certificativo delle stesse.

#### *Articolo 9*

##### ***Comunicazioni a mezzo stampa, internet, televisione o altri mezzi di informazione***

1. Sono vietate comunicazioni, a mezzo stampa, internet, televisione o altri mezzi di informazione, in qualunque forma effettuate, relative ad attività di ricerca e selezione del personale, ricollocamento professionale, intermediazione o somministrazione effettuate in forma anonima e comunque da soggetti, pubblici o privati, non autorizzati o accreditati all'incontro tra domanda e offerta di lavoro eccezion fatta per quelle comunicazioni che facciano esplicito riferimento ai soggetti in questione, o entità ad essi collegati perché facenti parte dello stesso gruppo di imprese o in quanto controllati o controllanti, in quanto potenziali datori di lavoro.
2. In tutte le comunicazioni verso terzi, anche a fini pubblicitari, utilizzando qualsiasi mezzo di comunicazione, ivi compresa la corrispondenza epistolare ed elettronica, e nelle inserzioni o annunci per la ricerca di personale, le agenzie del lavoro e gli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati devono indicare gli estremi del provvedimento di autorizzazione o di accreditamento al fine di consentire al lavoratore, e a chiunque ne abbia interesse, la corretta e completa identificazione del soggetto stesso.

#### *Articolo 10*

##### ***Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori***

1. E' fatto divieto alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base alle convinzioni personali, alla affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, alla età, all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, alla ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro, a meno che non si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento della attività lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa. E' altresì fatto divieto di trattare dati personali dei lavoratori che non siano strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo.
2. Le disposizioni di cui ai commi al comma 1 non possono in ogni caso impedire ai soggetti di cui al medesimo comma 1 di fornire specifici servizi o azioni mirate per assistere le categorie di lavoratori svantaggiati nella ricerca di una occupazione.

#### *Articolo 11*

##### ***Divieto di oneri in capo ai lavoratori***

1. E' fatto divieto ai soggetti autorizzati o accreditati di esigere o comunque di percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore.
2. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale possono stabilire che la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione per specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dai soggetti autorizzati o accreditati.

#### *Articolo 12*

##### ***Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito***

1. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l'esercizio di attività di somministrazione. Le risorse sono destinate per interventi a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato intesi, in particolare, a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale.
2. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono altresì tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato. Le risorse sono destinate a: a) iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori; b) iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti; c) iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le Regioni; d) per la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.
3. Gli interventi e le misure di cui ai commi 1 e 2 sono attuati nel quadro di politiche stabilite nel contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro ovvero, in mancanza, stabilite con decreto del

Ministro del lavoro e delle Politiche sociali, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel predetto ambito.

4. I contributi di cui ai commi 1 e 2 sono rimessi a un fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell'ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro:

a) come soggetto giuridico di natura associativa ai sensi dell'articolo 36 del codice civile;

b) come soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi dell'articolo 12 del codice civile con procedimento per il riconoscimento rientrante nelle competenze del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge 12 gennaio 1991, n. 13.

5. I fondi di cui al comma 4 sono attivati a seguito di autorizzazione del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, previa verifica della congruità, rispetto alle finalità istituzionali previste ai commi 1 e 2, dei criteri di gestione e delle strutture di funzionamento del fondo stesso, con particolare riferimento alla sostenibilità finanziaria complessiva del sistema. Il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali esercita la vigilanza sulla gestione dei fondi.

6. All'eventuale adeguamento del contributo di cui ai commi 1 e 2 si provvede con decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali previa verifica con le parti sociali da effettuare decorsi due anni dalla entrata in vigore del presente decreto.

7. In caso di omissione, anche parziale, dei contributi di cui ai commi 1 e 2, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, oltre al contributo omesso e alle relative sanzioni, una somma, a titolo di sanzione amministrativa, di importo pari a quella del contributo omesso; gli importi delle sanzioni amministrative sono versati ai fondi di cui al comma 4.

### *Articolo 13*

#### **Misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato e agenzie sociali per il lavoro**

1. Al fine di garantire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati, alle agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro per la realizzazione di politiche attive e di *workfare* è consentito:

operare in deroga al regime generale della somministrazione di lavoro, ai sensi del comma 2 dell'articolo 23, ma solo in presenza di un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, con interventi formativi idonei e il coinvolgimento di un tutore con adeguate competenze e professionalità, e a fronte della assunzione del lavoratore, da parte delle agenzie autorizzate alla somministrazione, con contratto di durata non inferiore a sei mesi;

determinare il trattamento retributivo del lavoratore detraendo dal compenso dovuto quanto eventualmente percepito dal lavoratore medesimo a titolo di indennità di mobilità, indennità di disoccupazione o altra indennità o sussidio percepito dal lavoratore stesso;

disporre la sospensione del trattamento percepito dal lavoratore in caso di rifiuto reiterato a svolgere una prestazione di lavoro congrua rispetto alle competenze e alle qualifiche del lavoratore stesso, in un ambito territoriale non superiore a 50 Km dal luogo della sua residenza.

2. Fino alla entrata in vigore di norme regionali che disciplinino la materia, le disposizioni di cui al comma 1 si applicano solo in presenza di una convenzione tra una o più agenzie autorizzate alla somministrazione del lavoro ed enti locali, centri per l'impiego o le Regioni stesse.

3. Le Regioni, i centri per l'impiego e gli enti locali possono costituire, anche mediante l'ausilio delle agenzie tecniche strumentali del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali e per le finalità di cui comma 1, appositi soggetti giuridici, denominati agenzie sociali per il lavoro, in convenzione con le agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro, previo accreditamento da parte delle Regioni ai sensi dell'articolo 7.

4. Nella ipotesi di cui al comma 3, le agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro si assumono gli oneri delle spese per la costituzione e il funzionamento della agenzia stessa. Le Regioni, i centri per l'impiego e gli enti locali possono concorrere alle spese di costituzione e funzionamento nei limiti delle proprie disponibilità finanziarie.

a) b) c)

### *Articolo 14*

#### **Coperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati**

1. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori disabili, i servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, così come modificato dall'articolo 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68, stipulano con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale e con le cooperative sociali di cui all'articolo 1 comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, convenzioni quadro su base

territoriale, che devono essere validate da parte della Commissione Provinciale del Lavoro, aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali medesime da parte delle imprese associate o aderenti.

2. La convenzione quadro disciplina i seguenti aspetti:

- a) le modalità di adesione da parte delle imprese interessate;
- b) i criteri di individuazione dei lavoratori svantaggiati da inserire al lavoro in cooperativa. L'individuazione dei disabili sarà curata dal Comitato Tecnico previsto dall'articolo 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68;
- c) le modalità di attestazione del valore complessivo del lavoro annualmente conferito da ciascuna impresa e la correlazione con il numero dei lavoratori svantaggiati inseriti al lavoro in cooperativa;
- d) la determinazione del coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse, ai fini del computo di cui al comma 3, secondo criteri di congruità con i costi del lavoro derivati dai contratti collettivi di categoria applicati dalle cooperative sociali;
- e) la promozione e lo sviluppo delle commesse di lavoro a favore delle cooperative sociali;
- f) l'eventuale costituzione, anche nell'ambito dell'agenzia sociale di cui all'articolo che precede, di una struttura tecnico-operativa senza scopo di lucro a supporto delle attività previste dalla convenzione;
- g) i limiti di percentuali massime di copertura della quota d'obbligo da realizzare con lo strumento della convenzione

3. Allorché l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali, realizzato in virtù dei precedenti commi, riguardi i lavoratori disabili, che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, in base alla esclusiva valutazione del comitato tecnico di cui all'articolo 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68, lo stesso si considera utile ai fini della copertura della quota di riserva, di cui all'articolo 3 della stessa legge cui sono tenute le imprese conferenti. Il numero delle coperture per ciascuna impresa è dato dall'ammontare annuo delle commesse dalla stessa conferite diviso per il coefficiente di cui al precedente comma 2, lettera d) e nei limiti di percentuali massime stabilite con le convenzioni quadro di cui al comma 1. Tali limiti percentuali non hanno effetto nei confronti delle imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti. La congruità della computabilità dei lavoratori inseriti in cooperativa sociale sarà verificata dalla Commissione Provinciale del Lavoro o da una società di certificazione da questa promossa o dalla stessa struttura tecnico-operativa, di cui al comma 2, lettera f).

### *Capo III*

## **Borsa continua nazionale del lavoro e monitoraggio statistico**

### *Articolo 15*

#### **Principi e criteri generali**

1. A garanzia dell'effettivo godimento del diritto al lavoro di cui all'articolo 4 della Costituzione, e nel pieno rispetto dell'articolo 120 della Costituzione stessa, viene costituita la borsa continua nazionale del lavoro, quale sistema aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta di lavoro imperniato su una rete di nodi regionali. Tale sistema è alimentato da tutte le informazioni utili a tale scopo immesse liberamente nel sistema stesso sia dagli operatori pubblici e privati, autorizzati o accreditati, sia direttamente dai lavoratori e dalle imprese.

2. La borsa continua nazionale del lavoro è liberamente accessibile da parte dei lavoratori e delle imprese e deve essere consultabile da un qualunque punto della rete. I lavoratori e le imprese hanno facoltà di inserire nuove candidature o richieste di personale direttamente e senza rivolgersi ad alcun intermediario da qualunque punto di rete attraverso gli accessi appositamente dedicati da tutti i soggetti pubblici e privati, autorizzati o accreditati.

3. Gli operatori pubblici e privati, accreditati o autorizzati, hanno l'obbligo di conferire alla borsa continua nazionale del lavoro i dati acquisiti, in base alle indicazioni rese dai lavoratori ai sensi dell'articolo 8 e a quelle rese dalle imprese riguardo l'ambito temporale e territoriale prescelto.

4. Gli ambiti in cui si articolano i servizi della borsa continua nazionale del lavoro sono:

- a) un livello nazionale finalizzato: 1) alla definizione degli standard tecnici nazionali e dei flussi informativi di scambio; 2) all'integrazione dei sistemi regionali; 3) alla definizione dell'insieme delle informazioni che permettano la massima efficacia e trasparenza del processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- b) un livello regionale che concorre, nel quadro delle competenze proprie delle Regioni di programmazione e gestione delle politiche regionali del lavoro: 1) alla realizzazione dell'integrazione dei sistemi pubblici e privati presenti sul territorio; 2) alla definizione e nella realizzazione del modello di servizi al lavoro; 3) alla cooperazione alla definizione degli standard nazionali di intercomunicazione.

5. Il coordinamento tra il livello nazionale e il livello regionale deve in ogni caso garantire, nel rispetto degli articoli 4 e 120 della Costituzione, la piena operatività della borsa continua nazionale del lavoro in ambito nazionale e comunitario. A tal fine il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali rende disponibile l'offerta degli strumenti tecnici alle Regioni e alle Province che ne facciano richiesta nell'ambito dell'esercizio delle loro competenze.

### *Articolo 16*

### **Standard tecnici e flussi informativi di scambio**

1. Il Ministro del lavoro e delle Politiche sociali, con decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, stabilisce, di concerto con il Ministro della innovazione e della tecnologia, e d'intesa con le Regioni e le Province Autonome, gli standard tecnici e i flussi informativi di scambio tra i sistemi, nonché le sedi tecniche finalizzate ad assicurare il raccordo e il coordinamento del sistema a livello nazionale.
2. La definizione degli standard tecnici e dei flussi informativi di scambio tra i sistemi avviene nel rispetto delle competenze definite nell'Accordo Stato-Regioni-Autonomie Locali dell'11 luglio 2002 e delle disposizioni di cui all'articolo 31, comma 2, della legge 31 dicembre 1996, n. 675.

### **Articolo 17**

#### **Monitoraggio statistico**

1. Le basi informative costituite nell'ambito della borsa continua nazionale del lavoro, nonché le registrazioni delle comunicazioni dovute dai datori di lavoro ai servizi competenti e la registrazione delle attività poste in essere da questi nei confronti degli utenti per come riportate nella scheda anagrafico-professionale dei lavoratori costituiscono la base statistica omogenea e condivisa per le azioni di monitoraggio dei servizi svolte ai sensi del presente decreto legislativo e poste in essere da Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, le Regioni e le Province per i rispettivi ambiti territoriali di riferimento.
2. A tal fine, la definizione e la manutenzione applicativa delle basi informative in questione tiene conto delle esigenze conoscitive generali, incluse di quelle di ordine statistico complessivo rappresentate nell'ambito del SISTAN e da parte dell'ISTAT, nonché di quesiti specifici di valutazione di singole politiche ed interventi formulati dal Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, le Regioni e le Province, per i rispettivi ambiti territoriali di riferimento.
3. I decreti ministeriali di cui agli articoli 1-bis e 4-bis comma 7 del decreto legislativo 181/2000, come modificati dagli articoli 2 e 6 del decreto legislativo 297/2002, così come la definizione di tutti i flussi informativi che rientrano nell'ambito della borsa continua nazionale del lavoro, ivi inclusi quelli di pertinenza degli Enti previdenziali, sono adottati dal Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, tenuto conto delle esigenze definite nei commi 1 e 2, previo parere dell'ISTAT e dell'ISFOL.
4. In attesa dell'entrata a regime della borsa continua nazionale del lavoro il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali predispone, d'intesa con la conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, uno o più modelli di rilevazione da somministrare alle agenzie autorizzate o accreditate, nonché agli enti di cui all'articolo 6. La mancata risposta al questionario di cui al comma precedente è valutata ai fini del ritiro dell'autorizzazione o accreditamento.
5. Sulla base di tali strumenti di informazione, e tenuto conto della formulazione di specifici quesiti di valutazione di singole politiche ed interventi formulati annualmente dalla Conferenza Unificata o derivanti dall'implementazione di obblighi e programmi comunitari, il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, avvalendosi di proprie strutture tecniche e col supporto dell'ISFOL, predispone un Rapporto Annuale, al Parlamento e alla Conferenza Unificata, che presenti una rendicontazione dettagliata e complessiva delle politiche esistenti, e al loro interno dell'evoluzione dei servizi di cui al presente decreto legislativo, sulla base di schemi statistico-contabili oggettivi e internazionalmente comparabili e in grado di fornire elementi conoscitivi di supporto alla valutazione delle singole politiche che lo stesso Ministero, le Regioni, le Province o altri attori responsabili della conduzione, del disegno o del coordinamento delle singole politiche intendano esperire.
6. Le attività di monitoraggio devono consentire di valutare l'efficacia delle politiche attive per il lavoro, nonché delle misure contenute nel presente decreto, anche nella prospettiva delle parità opportunità e, in particolare, della integrazione nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati.

### **Capo IV**

#### **Regime sanzionatorio**

### **Articolo 18**

#### **Sanzioni penali**

1. L'esercizio delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, in assenza di apposita autorizzazione è punita con la sanzione dell'ammenda da 500 a 2.500 euro e con il sequestro del mezzo di trasporto eventualmente adoperato a questo fine. Se vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a dodici mesi e l'ammenda è aumentata fino al triplo. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.
2. L'esercizio della attività di somministrazione di lavoro in assenza di apposita autorizzazione è inoltre punita con la sanzione dell'ammenda di 5 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.
3. Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero che violi le disposizioni di cui all'articolo 20, commi 1, 3,

4 e 5, e 21, commi 1, 2 e 3, si applica la pena prevista al comma 1. Resta ferma l'applicabilità delle sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'articolo 19, commi 3 e 4.

4. Fatte salve le ipotesi di cui all'articolo 11, comma 2, chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro oggetto di somministrazione è punito con la pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno e dell'ammenda da 2.500 euro a 6.000 euro. In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dell'albo.

5. In caso di violazione dell'articolo 10 trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché nei casi più gravi, l'autorità competente procede alla sospensione della autorizzazione di cui all'articolo 4. In ipotesi di recidiva viene revocata l'autorizzazione.

#### *Articolo 19*

##### **Sanzioni amministrative**

1. Gli editori, i direttori responsabili e i gestori di siti sui quali siano pubblicati annunci in violazione delle disposizioni di cui all'articolo 9 sono puniti con una sanzione amministrativa pecuniaria da 4.000 a 12.000 euro.

2. La violazione dell'obbligo di cui all'articolo 4-bis, comma 2, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1500 euro per ogni lavoratore interessato.

3. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-bis, commi 5 e 7, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, così come sostituito dall'articolo 6, comma 2, del citato decreto legislativo n. 297 del 2002, e di cui all'articolo 21, comma 1, della legge 24 aprile 1949, n. 264, così come sostituito dall'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo n. 297 del 2002, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

4. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-bis, comma 4, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria 250 a 1500 euro per ogni lavoratore interessato.

5. Nel caso di omessa comunicazione contestuale, omessa comunicazione di cessazione e omessa comunicazione di trasformazione, i datori di lavoro comprese le pubbliche amministrazioni sono ammessi al pagamento della sanzione minima ridotta della metà qualora l'adempimento della comunicazione venga effettuato spontaneamente entro il termine di dieci giorni decorrenti dalla data di inizio dell'omissione.

#### *Titolo III*

### **Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco**

#### *Capo I*

### **Somministrazione di lavoro**

#### *Articolo 20*

##### **Condizioni di liceità**

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.

2. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.

3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa 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.
- 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.
4. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.
5. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

## **Articolo 21**

### **Forma del contratto di somministrazione**

1. Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:
- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
  - b) il numero dei lavoratori da somministrare;
  - c) le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20;
  - d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
  - e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
  - f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
  - g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
  - h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
  - i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
  - j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
  - k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.
3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore, devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.
4. In mancanza di forma scritta, con indicazione degli elementi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del comma 1, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

## Articolo 22

### **Disciplina dei rapporti di lavoro**

1. In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali.
2. In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile. 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.
3. Nelle ipotesi di cui al comma 2 nel caso in cui il prestatore di lavoro sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, non trovano applicazione nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione. In questo caso trovano applicazione l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e le tutele del lavoratore di cui all'articolo 12.
5. In caso di contratto di somministrazione 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.
6. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e la riserva di cui all'articolo 4 *bis*, comma 3, del decreto legislativo n. 181 del 2000, non si applicano in caso di somministrazione a tempo determinato.

## Articolo 23

### **Tutela del prestatore di lavoro, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà**

1. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.
2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, centri per l'impiego ed enti locali ai sensi e nei limiti di cui all'articolo 13.
3. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.
4. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno altresì diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.
5. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino 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.
6. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.

7. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

8. In caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato è nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione.

9. La disposizione di cui al comma 8 non trova applicazione nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

#### *Articolo 24*

##### **Diritti sindacali e garanzie collettive**

1. Fermo restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa, i lavoratori delle società o imprese di somministrazione e degli appaltatori si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

3. Ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.

4. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori 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.

#### *Articolo 25*

##### **Norme previdenziali**

1. 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.

2. 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.

3. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori e comparti.

#### *Articolo 26*

##### **Responsabilità civile**

1. Nel caso di somministrazione di lavoro l'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni.

#### *Articolo 27*

##### **Somministrazione irregolare**

1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, 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 costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a 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.

3. Ai fini della valutazione delle ragioni di cui all'articolo 20, commi 3 e 4, che consentono la somministrazione di lavoro il controllo giudiziale è limitato esclusivamente 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.

#### **Articolo 28**

##### **Somministrazione fraudolenta**

1. 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.

#### **Capo II**

##### **Appalto e distacco**

#### **Articolo 29**

##### **Appalto di servizi**

1. Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente Titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del Codice Civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per 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.
2. 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.

#### **Articolo 30**

##### **Distacco**

1. L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
2. In caso distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.
3. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 Km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
4. Resta ferma la disciplina prevista dall'articolo 8, terzo comma, della legge 19 luglio 1993, n. 236 di conversione del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148.

#### **Titolo IV**

### **Disposizioni in materia di gruppi di impresa e trasferimento d'azienda**

#### **Articolo 31**

##### **Gruppi di impresa**

1. I gruppi di impresa, individuati ai sensi dell'articolo 2359 del Codice Civile e del decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, possono delegare lo svolgimento degli adempimenti di cui all'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, alla società capogruppo per tutte le società controllate e collegate.
2. La disposizione di cui al comma 1 non rileva ai fini della individuazione del soggetto titolare delle obbligazioni contrattuali e legislative in capo alle singole società datrici di lavoro.

#### **Articolo 32**

##### **Modifica all'articolo 2112, comma quinto, del Codice Civile**

1. Il comma quinto dell'articolo 2112 del Codice Civile è sostituito dal seguente: *“Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, anche se priva di beni materiali, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento”*.

2. All'articolo 2112 del Codice Civile è aggiunto in fine il seguente comma: *“Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 1676”*.

## Titolo V

### **Tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile**

#### Capo I

#### **Lavoro intermittente**

##### Articolo 33

##### **Definizione e tipologie**

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui al successivo articolo 34.

2. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato.

##### Articolo 34

##### **Casi di ricorso al lavoro intermittente**

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale o, in via provvisoriamente sostitutiva, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con apposito decreto da emanarsi trascorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

2. In via sperimentale il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo e siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

3. E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro 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.

##### Articolo 35

##### **Forma e comunicazioni**

1. 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.

2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi ove previste.

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

##### Articolo 36

##### **Indennità di disponibilità**

1. 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 di cui al comma 1 i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.
3. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
4. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore 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.
5. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al comma che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.
6. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 6 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.

#### *Articolo 37*

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

1. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.
2. Ulteriori periodi predeterminati possono esser previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.

#### *Articolo 38*

##### **Principio di non discriminazione**

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.
2. Il trattamento economico 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.
3. Per tutto 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 di cui all'articolo 36.

#### *Articolo 39*

##### **Computo del lavoratore intermittente**

1. 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.

#### *Articolo 40*

##### **Intervento sostitutivo del Ministro**

1. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi dell'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2, la determinazione da parte dei contratti collettivi nazionali dei casi di ricorso al lavoro intermittente, il Ministro del lavoro e delle Politiche sociali, 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 ai sensi della disposizione di cui all'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2,

## **Capo II**

## **Lavoro ripartito**

### *Articolo 41*

#### **Definizione e vincolo di solidarietà**

1. 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.
2. Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di cui al presente capo.
3. Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti o previsioni dei contratti o accordi collettivi, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati o posta in capo all'altro obbligato.
4. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.
5. Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del Codice Civile.
6. Salvo diversa intesa tra le parti, l'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'articolo 1256 del Codice Civile.

### *Articolo 42*

#### **Forma e comunicazioni**

1. 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.
2. Ai fini della possibilità di certificare le assenze, i lavoratori sono tenuti a informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, in merito all'orario di lavoro di ciascuno dei soggetti coobbligati.

### *Articolo 43*

#### **Disciplina applicabile**

1. La regolamentazione del lavoro ripartito è demandata alla contrattazione collettiva nel rispetto delle previsioni contenute nel presente capo.
2. In assenza di contratti collettivi, e fatto salvo quanto stabilito nel presente capo, trova applicazione, nel caso di prestazioni rese a favore di un datore di lavoro, la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

### *Articolo 44*

#### **Principio di non discriminazione**

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore ripartito non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.
2. Il trattamento economico e normativo dei lavoratori coobbligati 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.
3. Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle riunioni assembleari di cui all'articolo 20, legge 20 maggio 1970, n. 300, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita. I coobbligati hanno

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

#### Articolo 45

##### **Disposizioni previdenziali**

1. Ai fini delle prestazioni della assicurazione generale e obbligatoria per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, della indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale e assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata giornaliera, settimanale, mensile o annuale della prestazione lavorativa i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale. Il calcolo delle prestazioni e dei contributi è tuttavia effettuato non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

#### Capo III

##### **Lavoro a tempo parziale**

#### Articolo 46

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

1. Al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, così come modificato dal decreto legislativo 26 febbraio 2001, n. 100, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) l'articolo 1, comma 2, lettera a) è sostituito dal seguente: «a) Per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati»;
- b) l'articolo 1, comma 3, è sostituito dal seguente: «3. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2.. I contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto»;
- c) l'articolo 1, comma 4, è sostituito dal seguente: «Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2001, 368, e successive modificazioni, di cui all'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e di cui all'art.icolo 10 della legge 8 marzo 2000, n. 53, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3»;
- d) l'articolo 3, comma 1, è sostituito dal seguente: «1. *Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 9 ottobre 2001, 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*»;
- e) l'articolo 3, comma 2, è sostituito dal seguente: «2. *I contratti collettivi stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi*»;
- f) l'articolo 3, comma 3, è sostituito dal seguente: «3. *L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento*»;
- g) l'articolo 3, comma 5, è sostituito dal seguente: «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*»;
- h) l'articolo 3, comma 6, è abrogato;
- i) l'articolo 3, comma 7, è sostituito dal seguente: «7. *Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I contratti collettivi, stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono:*  
1) *condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;*

- 2) *condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;*
- 3) *i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa»;*
- j) L'articolo 3, comma 8, è sostituito dal seguente: «8. *L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di almeno due giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3 »;*
- k) l'articolo 3, comma 9, è sostituito dal seguente: «9. *La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento»;*
- l) l'articolo 3, comma 10, è sostituito dal seguente: «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»;*
- m) i commi 11, 12, 13 e 15 dell'articolo 3 sono soppressi;
- n) l'articolo 5 è sostituito dal seguente: «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. 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. 3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo a tale disposizione. 4. Gli incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione»;*
- o) il comma 2 dell'articolo 6 è soppresso;
- p) l'articolo 7 è soppresso;
- q) l'articolo 8, comma 2, è sostituito dal seguente: «L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, è fatta salva la possibilità di concordare per iscritto clausole elastiche o flessibili ai sensi dell'articolo 3, comma 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3»;
- r) all'articolo 8, dopo il comma 2, sono aggiunti i seguenti icommi: « 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».*

## Titolo VI

### **Apprendistato e contratto di inserimento**

## Capo I

### **Apprendistato**

#### Articolo 47

##### **Definizione e tipologie**

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

#### Articolo 48

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

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni.

2. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e di formazione ha durata non superiore a tre anni ed 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.

3. La regolamentazione del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione 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.

#### Articolo 49

##### **Apprendistato professionalizzante**

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto

di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere inferiore a due anni e superiore a sei.

4. 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;

5. 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 per cento 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.

#### *Articolo 50*

##### ***Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione***

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per 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.
2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato di cui al comma che precede può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
3. 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.

#### *Articolo 51*

##### ***Crediti formativi***

1. La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale.
2. Entro dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Istruzione, della Università e della Ricerca, e previa intesa con le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano definisce le modalità di riconoscimento dei crediti di cui al comma che precede.

#### *Articolo 52*

##### ***Accreditamento***

1. Entro tre mesi dalla entrata in vigore del presente decreto legislativo 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.
2. I criteri di cui al comma 1 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.

#### *Articolo 53*

##### **Repertorio delle professioni**

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

#### *Articolo 54*

##### **Incentivi economici e normativi**

1. Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

2. Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica la cui erogazione sarà tuttavia soggetta alla effettiva verifica della formazione svolta secondo le modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali, d'intesa con la conferenza Stato-Regioni.

#### *Capo II*

##### **Contratto di inserimento**

#### *Articolo 55*

##### **Definizione e campo di applicazione**

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata 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.

2. I contratti di inserimento possono essere stipulati da:

- a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- b) gruppi di imprese;
- c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- d) fondazioni;
- e) enti di ricerca, pubblici e privati.

3. Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti di cui al comma 2 devono avere mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i giovani per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

4. La disposizione di cui al comma 3 non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.
5. Restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni di cui all'articolo 20 della legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati.

#### **Articolo 56**

##### **Progetto individuale di inserimento**

1. 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.
2. 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 al comma 1.
3. In difetto dei contratti collettivi, decorsi cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le modalità di realizzazione delle attività di cui al comma 2 sono stabilite, in via provvisoriamente sostitutiva, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con apposito decreto da emanarsi d'intesa con la conferenza Stato-Regioni.
4. La formazione eventualmente effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro dovrà essere registrata nel libretto formativo;
5. Il caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento.

#### **Articolo 57**

##### **Forma**

1. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento di cui all'articolo 56.
2. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato

#### **Articolo 58**

##### **Durata**

1. Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi. In caso di assunzione di lavoratori di cui all'articolo 55, comma 1, lettera e), la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.
2. Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.
3. Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata indicato al comma 1.

#### **Articolo 59**

##### **Disciplina del rapporto di lavoro**

1. 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.
2. I contratti collettivi di cui al comma 1 possono stabilire le percentuali massime dei lavoratori assunti con contratto di inserimento.

#### **Articolo 60**

##### **Incentivi economici e normativi**

1. Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento lavoratori oggetto del contratto.
2. Fatte salve specifiche previsioni di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

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

## *Titolo VII*

### **Tipologie contrattuali a progetto e occasionali**

#### *Capo I*

#### **Lavoro a progetto e lavoro occasionale**

##### *Articolo 61*

##### **Definizione e campo di applicazione**

1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del Codice di Procedura Civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.
2. Dalla disposizione di cui al comma 2 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 contenute nel presente capo.
3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi.
4. Le disposizioni contenute nel presente capo non pregiudicano l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto.

##### *Articolo 62*

##### **Forma**

1. 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 pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
  - e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

##### *Articolo 63*

##### **Corrispettivo**

1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

##### *Articolo 64*

##### **Obbligo di riservatezza**

1. Salvo diverso accordo tra le parti il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti.
2. Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti 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.

##### *Articolo 65*

##### **Invenzioni del collaboratore a progetto**

1. Il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto.
2. I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall'articolo 12 bis della legge 22 aprile 1941, n. 633.

#### *Articolo 66*

##### **Altri diritti del collaboratore a progetto**

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.
2. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il 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.
3. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.
4. 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.

#### *Articolo 67*

##### **Estinzione del contratto e preavviso**

1. I contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.
2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali e modalità stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

#### *Articolo 68*

##### **Rinunzie e transazioni**

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

#### *Articolo 69*

##### **Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto**

1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.
2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 14 del presente decreto legislativo configuri o sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si converte in un rapporto di lavoro subordinato.

#### *Capo II*

##### **Prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti**

#### *Articolo 70*

##### **Definizione e campo di applicazione**

1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, nell'ambito:
  - a) dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
  - b) dell'insegnamento privato supplementare;
  - c) dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
  - d) della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;

e) della collaborazione con associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.

2. Le attività lavorative di cui al comma 1, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che coinvolgono il lavoratore per una durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare e che, in ogni caso, non danno complessivamente luogo a compensi superiori a 5 mila Euro sempre nel corso di un anno solare.

#### **Articolo 71**

##### **Prestatori di lavoro accessorio**

1. Possono svolgere attività di lavoro accessorio:

- a) disoccupati da oltre un anno;
- b) casalinghe, studenti e pensionati;
- c) disabili e soggetti in comunità di recupero;
- d) lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

2. I soggetti di cui al comma 1 sono tenuti a iscriversi in apposite liste tenute presso i centri per l'impiego, i soggetti pubblici autorizzati alla intermediazione e i soggetti accreditati di cui all'articolo 7. A seguito della loro iscrizione i soggetti interessati allo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio ricevono, a proprie spese, una tessera magnetica dalla quale risulti la loro condizione.

#### **Articolo 72**

##### **Disciplina del lavoro accessorio**

1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio del valore nominale di 7,5 Euro per ogni ora di lavoro.

2. Il prestatore di prestazioni di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso uno o più enti o società concessionari di cui al comma 5 all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio, in misura pari a 5,8 Euro per ogni ora di lavoro. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

3. L'ente o società concessionaria provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni per prestazioni di lavoro accessorio, registrandone il nominativo e provvedendo per suo conto al versamento dei contributi per fini previdenziali all'INPS, in misura di 1 Euro per ora di lavoro e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura di 0,5 Euro per ora di lavoro.

4. L'ente o società concessionaria trattiene l'importo di 0,2 Euro per ogni ora di lavoro, a titolo di rimborso spese.

5. Entro 60 giorni dalla entrata in vigore delle disposizioni contenute nel presente decreto legislativo il Ministro del lavoro e delle Politiche sociali individua gli enti e le società concessionarie alla riscossione dei buoni, nonché i soggetti autorizzati alla vendita dei buoni e regola, con apposito decreto, le modalità di costituzione dei fondi finalizzati alle coperture assicurative e previdenziali di cui al comma 4.

#### **Articolo 73**

##### **Coordinamento informativo a fini previdenziali,**

1. Al fine di verificare, mediante apposita banca dati informativa, l'andamento delle prestazioni di carattere previdenziale e delle relative entrate contributive, conseguenti allo sviluppo delle attività di lavoro accessorio disciplinate dalla presente legge, anche al fine di formulare proposte per adeguamenti normativi delle disposizioni di contenuto economico di cui all'articolo che precede, l'INPS e l'INAIL stipulano apposita convenzione con il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali.

2. Decorsi 18 mesi dalla entrata in vigore del presente provvedimento il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali predisponde, d'intesa con INPS e INAIL, una relazione sull'andamento del lavoro occasionale di tipo accessorio e ne riferisce al Parlamento.

#### **Articolo 74**

##### **Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro**

1. Con specifico riguardo alle attività agricole non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al terzo grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori.

#### **Titolo VIII**

### **Procedure di certificazione**

#### **Capo I**

## **Certificazione dei contratti di lavoro**

### **Articolo 75**

#### **Finalità**

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

### **Articolo 76**

#### **Organi di certificazione**

1. Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le Commissioni di certificazione istituite presso:

- a) gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;
- b) le Direzioni provinciali del lavoro secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali entro sessanta giorni dalla entrata in vigore della presente 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.

2. Per essere abilitate alla certificazione ai sensi del comma 1, le Università sono tenute a registrarsi presso un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Istruzione, della Università e della Ricerca. Per ottenere la registrazione le Università sono tenute a inviare, all'atto della registrazione e ogni sei mesi, studi ed elaborati contenenti indici e criteri giurisprudenziali di qualificazione dei contratti di lavoro con riferimento a tipologie di lavoro indicate dal Ministero del lavoro e delle Politiche sociali.

3. Gli enti bilaterali e le Università abilitate ai sensi del comma 2 possono concludere convenzioni con cui le quali prevedano la costituzione di una commissione unitaria di certificazione.

### **Articolo 77**

#### **Competenza**

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

### **Articolo 78**

#### **Procedimento di certificazione e codici di buone pratiche**

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

2. Le procedure di certificazione sono determinate all'atto di costituzione delle commissioni di certificazione dalle Direzioni provinciali del lavoro, dagli enti bilaterali e dalle Università e si svolgono nel rispetto dei codici di buone pratiche di cui al comma 4, nonché dei seguenti principi:

- a) l'inizio del procedimento deve essere comunicato alla Direzione provinciale del lavoro che provvede a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione 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, previdenziali o fiscali, in relazioni ai quali le parti richiedono la certificazione.

3. I contratti di lavoro certificati, e la relativa pratica di documentazione, devono essere conservati presso le sedi di certificazione, per un periodo di almeno cinque anni a far data dalla loro scadenza. Copia del contratto certificato può essere richiesta dal servizio competente di cui all'articolo 4-bis, comma 5, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 oppure dalle altre autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti.

4. Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente decreto legislativo, il Ministro del lavoro e delle Politiche sociali adotta con proprio decreto codici di buone pratiche per l'individuazione delle clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con specifico riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi. Tali codici recepiscono, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi

interconfederali stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali vengono altresì definiti appositi moduli e formulari per la certificazione del contratto o del relativo programma negoziale, che tengano conto degli orientamenti giurisprudenziali prevalenti in materia di qualificazione del contratto di lavoro, come autonomo o subordinato, in relazione alle diverse tipologie di lavoro.

#### *Articolo 79*

##### ***Efficacia giuridica della certificazione***

1. Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'articolo 80.

#### *Articolo 80*

##### ***Rimedi esperibili nei confronti della certificazione***

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

2. L'accertamento giurisdizionale dell'erroneità della qualificazione ha effetto fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale. L'accertamento giurisdizionale della difformità tra il programma negoziale e quello effettivamente realizzato ha effetto a partire dal momento in cui la sentenza accerta che ha avuto inizio la difformità stessa.

3. Il comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia davanti alla Commissione di certificazione potrà essere valutato dal giudice del lavoro, ai sensi degli articoli 9, 92 e 96 del Codice di Procedura Civile.

4. Chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, deve previamente rivolgersi obbligatoriamente alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del Codice di Procedura Civile

#### *Articolo 81*

##### ***Attività di consulenza e assistenza alle parti***

1. Le sedi di certificazione di cui all'articolo 75 svolgono anche funzioni di consulenza e assistenza effettiva alle parti contrattuali, sia in relazione alla stipulazione del contratto di lavoro e del relativo programma negoziale sia in relazione alle modifiche del programma negoziale medesimo concordate in sede di attuazione del rapporto di lavoro, con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti e alla esatta qualificazione dei contratti di lavoro.

#### *Capo II*

##### ***Altre ipotesi di certificazione***

#### *Articolo 82*

##### ***Rinunzie e transazioni***

1. Le sedi di certificazione di cui all'articolo 76, comma 1, lettera a), del presente decreto legislativo sono competenti altresì a certificare le rinunzie e transazioni di cui all'articolo 2113 del Codice Civile a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse.

#### *Articolo 83*

##### ***Deposito del regolamento interno delle cooperative***

1. La procedura di certificazione di cui al capo I è estesa all'atto di deposito del regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e successive modificazioni.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, la procedura di certificazione deve essere espletata nella sede di certificazione di cui all'articolo 76, comma 1, lettera b).

#### *Articolo 84*

##### ***Interposizione illecita e appalto genuino***

1. Le procedure di certificazione di cui al capo primo possono essere utilizzate, sia in sede di stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro di cui all'articolo 20 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 presente decreto legislativo.
2. Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle Politiche sociali adotta con proprio decreto codici di buone pratiche e indici presuntivi in materia di interposizione illecita e appalto genuino, che tengano conto della rigorosa verifica della reale organizzazione dei mezzi e della assunzione effettiva del rischio tipico di impresa da parte dell'appaltatore. Tali codici e indici presuntivi recepiscono, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali o di categoria stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

## *Titolo IX*

### **Disposizioni transitorie e finali**

#### *Articolo 85*

##### **Abrogazioni**

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogati:

- a) l'articolo 27 della legge 23 ottobre 1949, n. 264;
  - b) l'articolo 2, comma 2, e l'articolo 3 della legge 19 gennaio 1955, n. 25;
  - c) la legge 23 ottobre 1960, n. 1369;
  - d) l'articolo 21, comma 3 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;
  - e) gli articoli 9-bis, comma 3 e 9-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;
  - f) gli articoli 1-11 della legge 24 giugno 1997, n. 196;
  - 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.
2. All'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, le parole da "Il datore di lavoro" fino a "dello stesso" sono soppresse.
  3. All'articolo 116, comma 12, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, le parole "nonché a violazioni di norme sul collocamento di carattere formale" sono soppresse.

#### *Articolo 86*

##### **Norme transitorie e finali**

1. Le collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente, che non possono essere ricondotte a un progetto o a una fase di esso, mantengono efficacia fino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento.
2. Al fine di evitare fenomeni elusivi della disciplina di legge e contratto collettivo, in caso di rapporti di associazione in partecipazione resi senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora, il lavoratore ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività, o in mancanza di contratto collettivo, in una corrispondente posizione secondo il contratto di settore analogo, a meno che il datore di lavoro, o committente, o altrimenti utilizzatore non provi, con idonee attestazioni o documentazioni, che la prestazione rientra in una delle tipologie di lavoro disciplinate nel presente decreto ovvero in un contratto di lavoro subordinato speciale o con particolare disciplina, o in un contratto nominato di lavoro autonomo, o in altro contratto espressamente previsto nell'ordinamento.
3. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui agli articoli da 1 a 11 della legge 24 giugno 1997, n. 196, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera a) della medesima legge e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro.
4. 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.
5. 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.
6. Il Ministro per la funzione pubblica convoca le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche per esaminare i profili di armonizzazione conseguenti alla entrata in

vigore del presente decreto legislativo entro sei mesi anche ai fini della eventuale predisposizione di provvedimenti legislativi in materia.

7. La previsione della trasformazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 27, comma 1, non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni cui la disciplina della somministrazione trova applicazione solo per quanto attiene alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

8. All'articolo 3, comma 8, del decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, 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.».*

9. L'abrogazione ad opera dell'articolo 8 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 della disciplina dei compiti della commissione regionale per l'impiego di cui all'articolo 5 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 non si intende riferita alle Regioni a Statuto speciale per le quali non sia effettivamente avvenuto il trasferimento delle funzioni in materia di lavoro ai sensi del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

10. Le disposizioni di cui agli articoli 14, 34, comma 2, di cui al Titolo III e di cui al Titolo VII, Capo II hanno carattere sperimentale. Decorso diciotto mesi dalla data di entrata in vigore, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali 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.