

## DISEGNO DI LEGGE

**presentato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale**

(TREU)

**di concerto col Ministro di grazia e giustizia**

(FLICK)

**col Ministro del tesoro e del bilancio e della programmazione economica**

(CIAMPI)

**col Ministro della pubblica istruzione e dell'università  
e ricerca scientifica e tecnologica**

(BERLINGUER)

**col Ministro della sanità**

(BINDI)

**col Ministro per i beni culturali e ambientali**

(VELTRONI)

**di concerto col Ministro per la funzione pubblica e gli affari regionali**

(BASSANINI)

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 27 DICEMBRE 1996**

**Norme in materia di promozione dell'occupazione**

**INDICE**

Relazione .....	<i>Pag.</i>	3
Relazione tecnica .....	»	15
Disegno di legge .....	»	18

ONOREVOLI SENATORI. - La situazione occupazionale in cui si trova il nostro Paese, particolarmente grave, come è noto, nelle aree del Mezzogiorno, impone la ricerca di una strategia globale articolata su una pluralità di interventi di politica economica, di politica industriale e sulle infrastrutture. Peraltro, anche per consentire che tali interventi possano dispiegare con pienezza i propri positivi effetti occupazionali, occorre altresì ricercare, sul piano normativo, strumenti idonei a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e a promuovere nuove opportunità di impiego anche attraverso un più razionale ricorso agli incentivi, a tal fine previsti, nonché mediante la creazione di un più efficiente sistema di istruzione e formazione professionale capace di elevare la qualità dell'offerta di lavoro.

L'Accordo sul lavoro, siglato dal Governo e dalle parti sociali il 24 settembre 1996, che si pone in linea di continuità con quello del luglio 1993, costituisce momento essenziale di tale strategia funzionale al perseguimento dell'obiettivo, fondamentale del programma di Governo, di sviluppo dell'economia e riduzione del tasso di disoccupazione. Difatti, le diverse parti dell'Accordo (formazione, ricerca e innovazione, promozione dell'occupazione, politica delle infrastrutture e qualificazione della domanda pubblica, contratti d'area) danno vita ad un organico programma idoneo al raggiungimento di tale obiettivo. In esso si prevedono sia strumenti di carattere generale che interventi specifici modulati per il Sud del Paese, per il quale si richiede una maggiore intensità dell'azione di promozione e sviluppo dell'occupazione. In particolare, la parte dell'Accordo relativa espressamente alla promozione dell'occupazione individua una serie di misure tra le quali ruolo prioritario

assume l'intervento sulla «intera strumentazione del mercato del lavoro innovando nella sua regolazione e nei singoli istituti».

In effetti, la normativa vigente, ispirata da condizioni socioeconomiche non più rispondenti al quadro reale, presenta aspetti che devono senza dubbio essere modificati per contribuire a determinare, sotto tale profilo, un clima favorevole per la crescita occupazionale, senza peraltro che ciò voglia e si risolva in una rimozione delle tutele fondamentali che operano nel nostro ordinamento. Il ricorso ad una «flessibilità normativa», risulta, dunque, necessario per rimuovere gli ostacoli che hanno fin qui frenato sul versante normativo la promozione di occasioni di impiego e per contribuire, sotto tale profilo, a favorire la creazione delle condizioni per la riduzione del tasso di disoccupazione. Con essa si mira a conferire maggiore duttilità alle attuali dinamiche delle politiche del lavoro, anche in base a criteri di semplificazione e razionalizzazione nonché di decentramento, al fine di creare un sistema più rispondente alle differenti esigenze territoriali anche in funzione del diverso grado di intensità delle misure di promozione dell'occupazione previsto per talune aree del Paese e, in specie, per le regioni meridionali.

Con il presente disegno di legge il Governo, dunque, dà attuazione ai punti del predetto Accordo e della relativa premessa direttamente concernenti il capitolo della promozione dell'occupazione, laddove altri interventi, parimenti connessi a tale finalità, troveranno attuazione in altre iniziative (ricerca e innovazione, contratti d'area, ecc.). Si tratta, in particolare, del lavoro interinale (punto 5 - articoli da 1 a 11), della disciplina sanzionatoria del contratto a tempo determinato (richiamata nella premessa

dell'Accordo), degli incentivi alla riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro e al *part-time* (di cui al punto 6 - articolo 13), del contratto di formazione e lavoro (articolo 14, anch'esso considerato nella premessa), del contratto di apprendistato (articolo 15, attuativo del punto 1 dell'Accordo), del riordino della formazione professionale e dei tirocini formativi e di orientamento (articoli 16 e 17 e di cui ai punti 2, 3 e 4 dell'Accordo).

Con successivi interventi sarà data regolamentazione ai rimanenti aspetti del capitolo della promozione dell'occupazione dell'Accordo ed in particolare: al punto 7, concernente una nuova, organica disciplina dei lavori socialmente utili, per i quali il presente provvedimento, nell'immediato, dispone, in particolare, il rifinanziamento per consentirne la prosecuzione nel settore dei beni culturali e ambientali (articolo 18); al punto 9, per quanto attiene alla materia degli sgravi contributivi; al punto 10, in ordine all'emersione del lavoro sommerso; infine, al punto 8, relativo ai nuovi servizi dell'impiego, per i quali la riforma potrà essere attuata in esito ai disegni di legge di riordino della pubblica amministrazione, attualmente all'esame del Parlamento.

Va peraltro precisato che il presente disegno di legge, proprio perchè espressamente e direttamente finalizzato all'attuazione di punti dell'Accordo del settembre 1996, non affronta profili del contratto a termine e del *part time*, diversi e ulteriori rispetto a quelli contemplati dall'Accordo, e non introduce nuovi istituti come, ad esempio, lo *job sharing*: interventi che semmai potranno essere affidati a diversa fase. Tale scelta intende accelerare l'*iter* di approvazione del presente provvedimento che assume carattere di particolare urgenza, in quanto, appunto, attuativo di accordi assunti dal Governo con le parti sociali.

\* \* \*

In questa delicata fase di ripensamento delle politiche occupazionali, un ruolo determinante viene innanzitutto riconosciuto ai servizi dell'impiego e alle attività intese a

favorire un reale incontro tra domanda e offerta di lavoro per consentire l'erogazione di servizi più rispondenti alle mutate caratteristiche del mercato del lavoro e, in definitiva, dunque, alle stesse esigenze dell'utenza. La ridefinizione del sistema è incentrata su due interventi diversi, ma profondamente connessi: da un lato, la ridefinizione dell'attività di collocamento nella prospettiva del superamento dell'attuale monopolio pubblico, dall'altro, l'introduzione anche nel nostro ordinamento del cosiddetto *leasing* di manodopera. Si tratta di processi indubbiamente da inquadrare in una visione organica di riforma che consenta al nostro Paese di aggiornare la propria normativa giuslavoristica, come del resto è avvenuto in altri Paesi comunitari.

Quanto al cosiddetto *leasing* di manodopera, in verità si sono avute molteplici iniziative parlamentari e governative, tutte, per diverse ragioni rimaste prive di esito, volte ad introdurre nel nostro ordinamento l'istituto al fine di arricchire il quadro di possibilità di impiego attraverso tipologie contrattuali funzionali alle esigenze del mondo produttivo. Per quanto riguarda le iniziative governative si ricorda: l'articolo 13 del decreto-legge 5 gennaio 1993, n. 1 (disposizione non reiterata, peraltro, alla scadenza del decreto); successivamente all'Accordo del 1993, e in attuazione di esso, il disegno di legge predisposto dal Governo Ciampi (Atto Camera n. 3638, presentato il 13 gennaio 1994); da ultimo, il disegno di legge del Governo Dini (Atto Camera n. 2764, presentato il 26 maggio 1995).

Ora, a seguito dell'Accordo del settembre 1996 e in attesa degli interventi di riforma dei servizi dell'impiego, si provvede a disciplinare il cosiddetto lavoro interinale in attuazione del predetto Accordo e, al contempo, di quello del 1993 che da esso è richiamato sul punto.

Particolare attenzione, nel disciplinare l'istituto, si è avuta alle esperienze europee, in specie, alle legislazioni francese e tedesca che costituiscono i due principali, costanti parametri di riferimento dei modelli prospettabili di lavoro interinale. Insieme ad esse si sono prese in considerazione norma-

tive di altri Paesi, quali il Belgio e la Svizzera. Di indubbio interesse è risultata, poi, la recente legge spagnola (n. 14 del 1° giugno 1994). Ciò in quanto essa segna un superamento della precedente legislazione che presentava in materia molti profili di analogia con la normativa italiana, considerando come illecita sia l'instaurazione di rapporti di lavoro ai fini di una temporanea cessione dei lavoratori ad altre imprese, sia l'intermediazione nel mercato del lavoro ai fini di lucro, attività ritenute entrambe lesive, come sottolineato nella relazione introduttiva alla legge, dei diritti fondamentali dei lavoratori; legislazione che faceva, dunque, della Spagna, al pari dell'Italia, uno dei pochi Paesi comunitari a non prevedere, anzi proibire, il lavoro interinale.

Tali interventi legislativi sono tutti peraltro caratterizzati da una articolata e spesso minuziosa disciplina dei diversi aspetti del lavoro interinale, anche procedurali, affidata, per lo più, a fonti primarie, con ampia previsione di momenti sanzionatori che in taluni casi assumono carattere penale con afflizioni anche di carattere detentivo (come la stessa legge francese). Ad esempio, può essere interessante ricordare che la citata legge spagnola si compone di ventuno articoli, integrati da disposizioni aggiuntive; la legge federale elvetica 6 ottobre 1989 sul collocamento e il personale a prestito (regolante peraltro anche il collocamento privato e il servizio pubblico di collocamento) è costituita complessivamente di quarantaquattro articoli e oltretutto integrata dall'ordinanza 16/19 composta da più di sessanta articoli; la legge federale tedesca del 7 agosto 1972 contempla una ventina di disposizioni; così come la legislazione francese, peraltro ripetutamente oggetto di interventi correttivi, tra i quali di particolare significato la legge 12 luglio 1990, omologativa sostanzialmente dell'Accordo intervenuto con le parti sociali del 24 marzo 1990. La diffusa, articolata, analitica regolamentazione normativa dell'istituto, nel costituire dunque una costante di tali esperienze straniere, denota significativamente la preoccupazione comune a tutti i legislatori di assicurare un uso corretto dell'istituto, coerente

con le finalità ad esso assegnate dai singoli ordinamenti, per evitare, come spesso ripetutamente affermato nelle relazioni e commenti che accompagnano tali interventi, abusi o frodi alle leggi a danno dei diritti dei lavoratori. Del resto tale preoccupazione deriva strettamente dalla struttura e funzione stessa del lavoro interinale. Esso, difatti, come comunemente avvertito da tali ordinamenti, assolve funzioni solo in parte coincidenti con quelle del contratto a termine configurandosi, inoltre, come istituto, per così dire, intermedio fra servizi dell'impiego e tipologia flessibile del rapporto di lavoro costituendone, in definitiva, una sintesi. Lo stesso Accordo di settembre segnala la diversità delle funzioni che anche nell'ordinamento italiano si intendono assegnare al contratto a termine e a quello del lavoro interinale, laddove afferma che: «il lavoro interinale dovrebbe consentire di cogliere un segmento di domanda e di offerta di lavoro, in particolare nei grandi centri urbani, quantitativamente apprezzabile ma limitato anche in ragione del maggior costo rispetto a quello di un lavoratore a termine».

Il presente provvedimento muove dunque dalla valutazione di tali normative dei Paesi europei e degli effetti che esse hanno comportato sui rispettivi mercati del lavoro, valutandole naturalmente alla luce della specificità del nostro ordinamento. Ma nella predisposizione, come è evidente, si è dovuto tener conto, soprattutto, delle previsioni degli Accordi del luglio del 1993 e del settembre 1996, stante la funzione attuativa dei predetti Accordi che il presente provvedimento, come ripetutamente evidenziato, è chiamato a svolgere, nonchè naturalmente della circostanza che non possono certo essere poste a carico del nuovo istituto, data la specifica natura di esso, compiti propri del collocamento in funzione di supplenza e integrazione di tale servizio, che dovrà invece essere coerentemente rivisto nell'ambito del ricordato riordino dei servizi dell'impiego.

Il provvedimento dedica al lavoro interinale undici articoli improntati alla ricerca di un equilibrio fra: completezza della nor-

mativa primaria nella definizione dei principali aspetti, correlati alle garanzie e tutele che la delicata materia richiede; attribuzione alla contrattazione collettiva, coerentemente con la dialettica legislazione-contrattazione propria dell'ordinamento italiano, di ampi spazi di definizione in relazione a taluni importanti punti; deferimento ad atti di normazione secondaria per profili di completamento del quadro attuativo ovvero di supplenza alla contrattazione collettiva.

Si è, dunque, provveduto a regolare l'istituto del cosiddetto lavoro interinale individuando un rapporto trilaterale (impresa fornitrice, lavoratore temporaneo e impresa utilizzatrice) fondato, tuttavia, su due distinti contratti: l'uno di carattere commerciale (contratto di fornitura di lavoro temporaneo: articolo 1) stipulato tra impresa fornitrice e impresa utilizzatrice; l'altro di natura lavoristica fra impresa fornitrice, datore di lavoro e lavoratore temporaneo (articolo 3). In tale quadro il rapporto tra lavoratore temporaneo e impresa utilizzatrice non assume autonoma, specifica e diretta veste contrattuale, realizzando un rapporto fattuale in relazione al quale la legge interviene per regolare alcuni aspetti e momenti.

L'articolo 1 definisce, al comma 1, il contratto di lavoro temporaneo ed individua i contraenti nell'impresa fornitrice ed in quella utilizzatrice, disciplinando innanzitutto, al comma 2, le ipotesi in cui il medesimo può essere concluso. In ordine al modello prospettato, l'Accordo di settembre afferma che «l'istituto (lavoro interinale) sarà applicato negli ambiti, per i settori e secondo i principi dell'Accordo di luglio 1993». Pertanto, in riferimento, da un lato, ai casi ove il contratto è stipulabile, si è puntualmente riprodotta la relativa previsione dell'Accordo del 1993, dall'altro, riguardo ai casi di espressa esclusione, il comma 4 dà attuazione alle previsioni del predetto Accordo del 1993, come integrate da quello di settembre 1996. Viene pertanto escluso il ricorso al lavoro interinale per qualifiche di esiguo contenuto professionale, per sostituire lavoratori in sciopero, per lavori che richiedono sorveglianza medica speciale o

particolarmente pericolosi e quando, nei dodici mesi precedenti, vi siano stati licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle medesime mansioni.

Parimenti si traduce in dettato normativo, per il settore dell'agricoltura e dell'edilizia, quanto sul punto è previsto dall'Accordo del 1996, secondo cui il lavoro interinale «potrà essere introdotto in via sperimentale successivamente alle verifiche in atto in sede ministeriale previa intesa tra le parti circa le aree e le modalità della sperimentazione».

Il comma 5, in conformità, del resto, a quanto si rinviene in molte normative straniere, prevede la forma scritta per il contratto di fornitura e gli elementi che essa deve contenere; tra questi anche i motivi del ricorso alla fornitura, come del resto stabilito anche da legislazioni di altri Paesi pur tradizionalmente improntate a notevole estensione dell'ambito di operatività dell'istituto (Francia e Belgio).

In relazione ai soggetti autorizzati, il Governo, nell'ambito dell'Accordo 1996 ha espresso l'intenzione «di mantenere un quadro di ampie garanzie in relazione all'introduzione dell'istituto, in particolare per quanto attiene all'affidabilità, alle garanzie economiche offerte, alla copertura territoriale assicurata dai soggetti autorizzati all'esercizio della fornitura di lavoro temporaneo».

L'articolo 2 definisce tale quadro provvedendo a regolare il regime autorizzatorio e dei controlli. In particolare, si prevede che possono essere imprese fornitrici solo società di capitali o cooperative aventi quale esclusiva attività quella di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, o cooperative di produzione e lavoro. Tali soggetti devono essere iscritti in un apposito Albo istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale; l'iscrizione, valida due anni, è rinnovabile a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica della correttezza dell'attività svolta. Inoltre le società fornitrici, per essere autorizzate a svolgere l'attività di mediazione, devono possedere specifici requisiti, sia in ordine alle garanzie economiche offerte a tutela dei crediti

dei lavoratori assunti, sia per quanto attiene alla copertura territoriale. Al Ministero del lavoro e della previdenza sociale è comunque demandato un penetrante potere di vigilanza e di controllo sulle imprese fornitrici, da attuarsi da parte dell'Ispettorato del lavoro nell'ambito delle risorse disponibili assegnate a tale organo per l'assolvimento dei propri compiti istituzionali senza aggravio, quindi, per la finanza pubblica. Anche ciò, in conformità a quanto previsto nell'Accordo del 1996. Il sopra descritto impianto di incisivi controlli e garanzie è reso necessario, specie in questa fase di primo impianto dell'istituto, per le novità che esso presenta, dalla delicatezza delle situazioni giuridiche soggettive interessate ed è inteso ad evitare usi non coerenti con le indicate finalità, o perfino anti-giuridici. A tal fine, le disposizioni relative all'entità del capitale, alle garanzie offerte e alla diffusione territoriale prevista in almeno quattro ambiti regionali, sono dunque finalizzate alla nascita di strutture improntate a trasparenza, solidità, professionalità e serietà. La particolare attenzione che tali aspetti richiedono, si rinviene, del resto, costantemente in tutti gli interventi normativi stranieri innanzi ricordati.

Il successivo articolo 3 definisce il contratto di prestazione di lavoro temporaneo, i cui contraenti sono, rispettivamente, il lavoratore e l'impresa fornitrice. Al riguardo, uno degli aspetti più rilevanti dell'Accordo di settembre 1996 è nell'aver stabilito che «l'impresa di lavoro interinale può assumere il lavoratore con un contratto per il tempo specifico della missione, ovvero con contratto a tempo indeterminato con diritto di esclusiva. In quest'ultimo caso va garantito al lavoratore - da parte della legge o dell'autonomia collettiva - un trattamento minimo per i periodi di disponibilità».

In ossequio a quanto così previsto, il provvedimento disciplina una duplice tipologia del contratto in oggetto, prevedendo che esso può essere stipulato a tempo determinato e indeterminato (può rinvenirsi analoga duplice tipologia nella legge spagnola). Nel primo caso la durata del contratto è identica a quella della prestazione lavorati-

va svolta presso l'impresa utilizzatrice; nella seconda ipotesi il rapporto di lavoro, in esclusiva con la società fornitrice, prescinde dal periodo di lavoro svolto presso la società utilizzatrice. In tale ultima ipotesi è prevista (articolo 4, comma 4) come funzione di garanzia del trattamento minimo, in linea con l'Accordo di settembre 1996, una indennità, cosiddetta indennità di disponibilità, cui il lavoratore ha diritto per i periodi in cui, essendosi impegnato a rimanere a disposizione dell'impresa fornitrice, non espleta alcuna prestazione lavorativa temporanea. La determinazione della misura di tale indennità è rimessa alla contrattazione collettiva nel rispetto di una soglia minima che verrà fissata e periodicamente aggiornata con apposito decreto ministeriale.

Il comma 3 stabilisce la forma scritta per il contratto e gli elementi che esso deve contenere, naturalmente in relazione alla duplice tipologia di contratto. Le altre disposizioni del medesimo articolo disciplinano i profili del rapporto di lavoro. Di particolare significato il comma 6 che sancisce la nullità di eventuali pattuizioni dirette a limitare la facoltà del lavoratore assunto con contratto a tempo determinato di accettare l'assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice dopo la scadenza del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo, vale a dire al termine della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice medesima. La norma riproduce, sul versante del contratto di lavoro tra impresa fornitrice e lavoratore temporaneo, la disposizione prevista dall'articolo 1, comma 6, che, nell'ambito del contratto di diritto commerciale della fornitura di prestazioni temporanee, prevede la nullità di ogni clausola diretta a limitare la facoltà dell'impresa utilizzatrice di assumere il lavoratore al termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo. Per quanto riguarda poi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato viene previsto un diritto di esclusiva a favore dell'impresa fornitrice in relazione all'utilizzazione della prestazione lavorativa del lavoratore temporaneo così assunto.

L'articolo 4 disciplina la prestazione di lavoro temporaneo e il relativo trattamento

retributivo spettante al prestatore. L'Accordo del 1996 prevede che devono essere assicurate «condizioni di piena parità del lavoratore in missione con i lavoratori dipendenti dall'impresa utilizzatrice». Nell'attuare tale previsione, il comma 2 stabilisce che al predetto lavoratore si applicano le stesse condizioni di trattamento garantite ai dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice. Ai contratti collettivi di quest'ultima è attribuito poi il compito di stabilire modalità e criteri per la determinazione e corresponsione al lavoratore temporaneo delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.

L'articolo 6 definisce gli obblighi retributivi a carico dell'impresa fornitrice, sancendo un obbligo solidale dell'impresa utilizzatrice allorchè si superino i limiti del deposito cauzionale di garanzia che, a norma dell'articolo 2, l'impresa fornitrice deve costituire presso un istituto di credito.

Sul versante dei diritti sindacali spettanti ai lavoratori temporanei, l'articolo 7 stabilisce che i medesimi possano esercitare i diritti di libertà e di attività sindacale presso l'impresa utilizzatrice; la disciplina delle modalità di esercizio dei diritti sindacali, di cui il lavoratore è titolare, è rimessa alla contrattazione collettiva nazionale. Peraltro, il comma 3 costituisce attuazione del punto dell'Accordo di settembre relativo alla «previsione del diritto di informazione alle rappresentanze sindacali aziendali delle aziende utilizzatrici preliminarmente alla stipula del contratto di fornitura, tranne nei casi in cui la utilizzazione debba essere temporanea».

L'Accordo prevede, poi, interventi intesi «alla promozione dell'accesso dei lavoratori alla formazione professionale operando altresì per il miglioramento della loro posizione previdenziale».

All'attuazione di tali aspetti sono rivolti gli articoli 5, 8 (comma 3, con riferimento ai lavoratori in mobilità) e 9.

Relativamente all'aspetto formativo del lavoratore temporaneo, oggetto di particolare attenzione anche da parte della legisla-

zione straniera, l'articolo 5 prevede per le imprese fornitrici l'obbligo di versare una specifica contribuzione a favore del Fondo per la formazione professionale allo scopo di finanziare iniziative mirate al soddisfacimento delle costanti esigenze formative dei lavoratori stessi.

L'articolo 8 contiene norme intese a favorire l'accesso dei lavoratori in mobilità alla nuova tipologia di lavoro. In particolare, i commi 1 e 2 recano disposizioni in materia di assunzioni da parte delle imprese fornitrici di prestazioni di lavoro temporaneo di lavoratori fruitori dell'indennità di mobilità, prevedendo incentivi per entrambe le parti del rapporto di lavoro. Invero: da un lato, si conferma la immutabilità del reddito in atto percepito dal lavoratore tramite il riconoscimento, a titolo integrativo, di quota parte dell'indennità di mobilità nelle ipotesi sia di percezione di una retribuzione inferiore all'ammontare della predetta indennità e sia di corresponsione della cosiddetta indennità di disponibilità, ove inferiore; dall'altro, si riconosce alle predette imprese il beneficio di cui all'articolo 8, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223, in caso di assunzioni a tempo indeterminato, apportando tuttavia correttivi funzionali alla specificità del nuovo istituto, al fine di stimolare l'impresa fornitrice ad un effettivo utilizzo del lavoratore percettore dell'indennità di mobilità onde conseguire il beneficio stesso. In particolare si prevede la corresponsione del beneficio alla cessazione del periodo di fruibilità dell'indennità di mobilità da parte del lavoratore. Sotto il profilo finanziario entrambe le disposizioni possono considerarsi ininfluenti, ovvero riduttive di spesa. Infatti, il previsto meccanismo della contestuale corresponsione di parte dell'indennità di mobilità, come disciplinata dal comma 1, riduce l'importo complessivo della stessa, ivi compresi i connessi oneri previdenziali, che al lavoratore sarebbe comunque spettata in caso di inoccupazione ovvero di minor spesa, ove si consideri che nel computo del beneficio accordato alle imprese di cui al comma 2 si tiene conto dell'effettivo e complessivo ammontare dell'indennità di mobilità percepita dal la-



voratore avuto, altresì, riguardo dagli importi ridotti dell'indennità stessa.

Sempre nell'intento di favorire il reimpiego dei lavoratori in mobilità, il comma 3 abilita l'agenzia per l'impiego a stipulare convenzioni con le imprese fornitrici di prestazioni di lavoro temporaneo, ai fini di una loro utilizzazione in attività lavorative con svolgimento di attività formative.

Al fine di assicurare omogeneità alla disciplina in materia di avviamento al lavoro dei soggetti in mobilità, il comma 4 dispone la sospensione del trattamento previdenziale corrisposto ai lavoratori in mobilità allorché si verificano alcune delle condizioni previste al riguardo dall'articolo 9 della legge n. 223 del 1991.

Quanto ai profili previdenziali e assistenziali, l'articolo 9, nel confermare gli oneri contributivi previsti dalla vigente normativa, detta tuttavia alcune specifiche disposizioni richieste dalla peculiarità dell'andamento retributivo e, quindi, contributivo del rapporto di lavoro in oggetto. In particolare, il comma 3, a fronte dell'emanazione del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564 (che detta, agli articoli 6 e 7, disposizioni in materia di copertura assicurativa per periodi di formazione professionale e per periodi intercorrenti tra un rapporto di lavoro e l'altro) prevede la possibilità, da stabilirsi con decreto ministeriale, di un concorso pubblico agli oneri contributivi derivanti al lavoratore per la copertura assicurativa dei periodi di impegno formativo ovvero di quelli intercorrenti tra una pluralità di contratti di lavoro temporaneo «a termine». La disposizione, sempre per favorire il miglioramento della posizione previdenziale dei lavoratori, prevede che tali oneri possano essere parametrati anche ad una retribuzione convenzionale allo scopo stabilita con il medesimo decreto.

L'articolo 10 definisce l'impianto sanzionatorio la cui disciplina è opportunamente graduata in funzione della gravità dei comportamenti antiggiuridici posti in essere dall'impresa fornitrice e da quella utilizzatrice. Nel caso in cui la fornitura di lavoro temporaneo sia svolta da soggetti privi dei requisiti indicati all'articolo 2, ad entrambe

le imprese continuano ad applicarsi le disposizioni contenute nella legge 23 ottobre 1960, n. 1369, con conseguente conservazione della sanzione penale ivi prevista. Ciò del resto in conformità agli indirizzi indicati nella legge 6 dicembre 1993, n. 499, concernente l'apparato sanzionatorio in materia di lavoro, e riservandosi la ridefinizione organica della materia già regolata dalla citata legge n. 1369 del 1960, ad altro momento normativo. È parimenti prevista la sanzione penale per la grave condotta anti-giuridica di cui al comma 8 consistente nella richiesta o percezione di compensi al lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro temporaneo. La prosecuzione del rapporto di lavoro presso l'impresa utilizzatrice dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato comporta la trasformazione dello stesso in rapporto a tempo indeterminato; analoga conversione è prevista allorché i contratti, rispettivamente, di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo e di prestazioni di lavoro temporaneo siano carenti della forma scritta. Tale tipo di sanzione si rinviene, del resto, in altre legislazioni straniere, quali quella spagnola, belga e francese. Peraltro, tale conversione è esclusa quando utilizzatrici del lavoro interinale siano le pubbliche amministrazioni, in considerazione delle specifiche modalità previste dall'ordinamento per l'accesso al pubblico impiego.

Nelle altre ipotesi in cui si verificano modalità di utilizzazione dell'istituto difformi da quelle previste dalla disciplina dettata dal presente intervento normativo, è prevista l'applicazione di sanzioni amministrative, in coerenza con le attuali tendenze in materia sanzionatoria; nei casi di maggiore gravità, ovvero di recidiva, è disposta, per la società fornitrice, la sospensione dall'albo per un periodo da uno a dodici mesi che, ove seguano altre violazioni nei successivi ventiquattro mesi, determina la cancellazione dall'albo. Le somme versate a titolo di sanzione amministrativa affluiscono al Fondo per la formazione professionale anche in funzione dei compiti ad esso assegnati, in materia di lavoro interinale, dal presente provvedimento.

L'articolo 11 chiude la parte del provvedimento dedicato al lavoro interinale prevedendo disposizioni transitorie e finali. Di particolare rilievo è il comma 2 che estende l'applicazione dell'istituto anche a soggetti utilizzatori non imprenditori.

L'interesse che il Governo nutre per la tempestiva attivazione dell'istituto, una volta così definito il quadro di garanzie e tutele nell'ambito del quale esso potrà operare, è attestato, poi, dalla significativa disposizione del comma 4 del medesimo articolo 11. Invero, decorsi quattro mesi dall'entrata in vigore della legge senza che sia intervenuta, a norma dell'articolo 1, comma 2, da parte della contrattazione collettiva delle imprese utilizzatrici l'individuazione dei casi in cui è possibile la stipula di contratti di lavoro temporaneo, viene previsto che il Governo convochi le parti sociali per promuovere la conclusione del relativo accordo. Ove anche tale tentativo abbia avuto esito infruttuoso nei trenta giorni successivi alla convocazione, è lo stesso Governo, e per esso il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, ad individuare, con proprio decreto, in via sperimentale, i casi in cui sia possibile concludere il contratto di fornitura di lavoro temporaneo. Da ultimo, il comma 6, conformemente a quanto previsto negli Accordi di luglio 1993 e settembre 1996, prevede una verifica da parte del Governo unitamente alle parti sociali degli effetti del nuovo istituto decorsi due anni dalla data di entrata in vigore della legge, che costituirà occasione e momento di riflessione sull'intervento e sugli obiettivi raggiunti in relazione a quanto prefigurato dagli Accordi medesimi.

Con l'articolo 12 si procede, nel rispetto dell'impegno assunto dal Governo nelle premesse all'Accordo, alla ridefinizione del sistema sanzionatorio che presidia la disciplina del rapporto di lavoro a termine. In particolare, l'impegno assunto dal Governo è di adottare «un nuovo modello sanzionatorio per il contratto a termine che riservi la tradizionale e rilevante sanzione (quella della conversione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro) solo a casi di violazioni gravi (mancanza di forma scritta, prosecu-

zione del rapporto per un tempo significativo alla scadenza del termine); nelle altre situazioni di errore formale, invece, sarà prevista una sanzione esclusivamente risarcitoria, il cui ammontare andrà correlato alla durata del rapporto di lavoro».

In attuazione di tale impegno, il comma 1 stabilisce che la conversione del contratto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato intervenga nelle sole ipotesi di mancanza della forma scritta nell'apposizione del termine e nei casi previsti dal successivo comma 2. Invece nell'eventualità della instaurazione di un rapporto di lavoro a termine al di fuori dei casi consentiti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, si prevede che il datore di lavoro sia esclusivamente obbligato alla corresponsione di una maggiorazione sulla retribuzione, in favore del lavoratore, ed al pagamento di una sanzione amministrativa destinata a confluire nel Fondo per l'occupazione di cui al decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Il comma 2, sostituendo per intero le disposizioni recate dal secondo comma dell'articolo 2 della legge n. 230 del 1962, rivede le misure sanzionatorie prescritte per la illegittima prosecuzione del rapporto di lavoro a termine, oltre la scadenza dello stesso, nonché per la reiterata stipulazione di contratti a tempo determinato intesa ad eludere la disciplina di cui alla medesima legge, graduandone, anche in tale caso, gli effetti in relazione all'entità delle violazioni. Innanzitutto si prevede, modificando l'attuale disciplina, che il rapporto di lavoro possa continuare dopo la scadenza del termine inizialmente fissato, o eventualmente prorogato, per un lasso temporale adeguato ad assicurare momenti di flessibilità connessi ad esigenze dell'impresa, con previsione, in tale caso, di una maggiorazione retributiva che viene incrementata oltre un certo termine. Solo quando il rapporto continuasse anche dopo tali spazi temporali, si avrà la conversione del contratto di lavoro a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, sebbene, tuttavia, con innovazione significativa, non più *ab*

*origine*, ma dal superamento dei predetti termini.

Dunque, in attuazione del suddetto impegno del Governo, si mantiene la sanzione della conversione, seppure nei suddetti termini profondamente innovati, nel caso di contratto protrattosi per un tempo significativo alla scadenza del termine (rispettivamente, venti giorni per un contratto inferiore a sei mesi e trenta giorni per i contratti di durata superiore). Tale sanzione, pur a sua volta profondamente innovata, è mantenuta per il caso di ripetute assunzioni a termine in frode alla legge, configurando tale ipotesi una evidente violazione grave e certamente sanzionabile con maggiore intensità rispetto alle sanzioni di tipo esclusivamente economico previste per la stipulazione di contratti al di fuori delle ipotesi consentite.

L'articolo 13, in attuazione di quanto enunciato nell'Accordo in materia di incentivi alla riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro, continua l'operazione già intrapresa, in via sperimentale, con l'articolo 7 del decreto-legge 5 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, con il quale si erano preordinate temporanee misure di agevolazione contributiva per le imprese che avessero stipulato contratti a tempo parziale. L'iniziativa attuale si propone il duplice obiettivo di pervenire alla ridefinizione delle aliquote contributive nelle ipotesi di riduzione dell'orario di lavoro determinata attraverso lo strumento negoziale, con salvaguardia, dunque, delle specificità di settore, nonchè di definire ulteriori misure dirette ad implementare la diffusione del contratto a tempo parziale, con riferimento a particolari categorie di lavoratori e ad aree territoriali di grave disagio occupazionale. Sotto il primo profilo, in funzione della complessità e delle necessarie esigenze di flessibilità dell'intervento e dello stesso strumento attuativo, si attribuisce ad un decreto interministeriale la fissazione dell'entità della riduzione o della rimodulazione delle aliquote contributive in presenza di riduzioni o rimodulazioni dell'orario contrattuale; sono tuttavia previste, in aderenza alle indicazio-

ni provenienti dall'Accordo, quattro fasce di orario, con riferimento alle quali parametrare gli interventi di agevolazione contributiva. È peraltro stabilito, in considerazione delle risorse disponibili per tali interventi, che per i primi due anni di applicazione della disciplina verrà conferita priorità nell'accesso ai finanziamenti ai contratti stipulati ad incremento degli organici o a quelli diretti a trasformare contratti di lavoro a tempo indeterminato in rapporti *part-time* per far fronte a situazioni di eccedenza. Si dispone, inoltre, che tali agevolazioni possano essere cumulate con quelle erogate ai sensi del citato articolo 7 del decreto-legge n. 299 del 1994, disposizione questa che da sperimentale e temporanea acquista dunque definitivamente carattere di stabilità nell'ordinamento.

Quanto al secondo profilo, affrontato dalla disposizione, in esame, viene stabilita, in conformità all'Accordo che prevede misure dirette ad incrementare il lavoro *part time*, una maggiorazione delle predette riduzioni contributive in caso di stipulazione di contratti a tempo parziale, in specifiche ipotesi; si tratta, in primo luogo, delle assunzioni ad incremento degli organici di lavoratori inoccupati tra i diciotto e i venticinque anni, residenti nelle aree del Mezzogiorno individuate dall'Unione europea, da parte delle imprese situate nelle medesime aree nelle quali più impellente è la necessità di offrire maggiori opportunità di creazione di occasioni di impiego in considerazione della nota situazione di crisi occupazionale. Inoltre, gli interventi di agevolazione contributiva si applicano alle ipotesi in cui si trasformino in contratti di lavoro a tempo parziale contratti di lavoro a tempo indeterminato di lavoratori che sono prossimi al conseguimento del requisito di accesso al trattamento pensionistico, qualora si proceda contestualmente ad assunzioni a tempo parziale di lavoratori di prima occupazione o comunque disoccupati, sotto i trentadue anni. Infine, i medesimi benefici vengono riconosciuti ai datori di lavoro che assumano, sempre con contratto a tempo parziale, lavoratrici che sono fuoriuscite dal circuito lavorativo da almeno due anni.

Sempre in conformità all'Accordo di settembre, è prevista poi l'estensione al lavoro agricolo della disciplina in materia di lavoro a tempo parziale.

Si prevede infine che, decorsi due anni dall'emanazione del decreto interministeriale, sia effettuata una verifica tra Governo e parti sociali degli esiti dell'applicazione della disciplina in esame.

Ad analoghe ragioni di incremento occupazionale nonché di stabilizzazione del rapporto di lavoro si ispira la disposizione recata dall'articolo 14, modificativo dell'articolo 16 del decreto-legge n. 299 del 1994, con la quale si interviene ad attuare quanto contenuto nella premessa dell'Accordo in ordine al prolungamento delle misure agevolative del contratto di formazione e lavoro per ulteriori dodici mesi, nelle aree del Mezzogiorno. Ciò a condizione che, allo scadere dei ventiquattro mesi di prestazione di attività lavorativa accompagnata da fasi formative, il datore di lavoro trasformi il predetto contratto in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e che il lavoratore, nel corso dei dodici mesi di ulteriore operatività delle misure agevolative, non sia illegittimamente licenziato; in tale ultima ipotesi, il datore di lavoro subisce la sanzione della restituzione di quanto non versato a titolo di agevolazione contributiva, con riferimento a tale periodo.

Gli articoli 15, 16 e 17 sono accomunati, oltre che da profili formativi che a diverso titolo e misura sono presenti nei vari interventi, dal rimettere ad atti di normazione secondaria la completa definizione delle diverse disposizioni. Ciò in quanto le caratteristiche degli istituti esigono percorsi rapidi di adeguamento all'evolversi delle diverse esigenze da adottarsi, ovviamente, nel rispetto di principi e criteri stabiliti dalla fonte primaria.

Nell'ottica di revisione delle attività lavorative alternate a momenti di formazione in azienda, si interviene, in attuazione del modello prospettato dall'Accordo, ad apportare primi, sostanziali correttivi all'istituto dell'apprendistato (articolo 15), intesi, da un lato, ad adeguarne i contenuti alle nuove

esigenze e, dall'altro, a meglio qualificarne gli importanti aspetti formativi.

Si sottolinea, preliminarmente che la normativa va peraltro ricondotta ad un più ampio e organico disegno di riordino dei rapporti di lavoro con contenuto formativo (così detti contratti a causa mista) volto, in specie, a razionalizzarne gli aspetti formativi. A ciò provvede il comma 5 dell'articolo 15 individuando in provvedimenti di natura regolamentare, in parallelo con quanto previsto dall'articolo 16, lo strumento più idoneo a tale attività di razionalizzazione della materia funzionale alla stessa valorizzazione dei predetti contratti a causa mista.

Si stabilisce, in attuazione delle relative previsioni dell'Accordo, che l'assunzione con contratto di apprendistato può effettuarsi in ogni settore di attività, compresa dunque l'agricoltura. Si dispone inoltre l'elevazione del limite iniziale di età per l'accesso degli apprendisti (fino a ventiquattro anni e fino a ventisei nelle aree di crisi occupazionale), nonché la durata minima del contratto di apprendistato (diciotto mesi), originariamente prevista solo dai contratti collettivi, e massima (quattro anni), in luogo dei cinque di cui alla legge istitutiva. Quanto agli aspetti formativi, cui l'Accordo annette grande rilievo, è prevista una durata minima dell'attività formativa pari a 120 ore medie annue e, per i contratti di apprendistato stipulati a decorrere da un anno dall'entrata in vigore della presente legge, è stabilito che le relative agevolazioni contributive siano operanti ove il dipendente apprendista partecipi alle iniziative formative esterne all'azienda. Innovativa è anche la previsione, di carattere sperimentale, relativa alla concessione di benefici contributivi per i lavoratori affiancati agli apprendisti nella fase formativa aziendale in funzione di incentivi all'impegno formativo delle imprese.

Naturalmente, e sempre in conformità alle previsioni dell'Accordo di settembre 1996, ampio spazio è lasciato alla contrattazione collettiva laddove, inoltre, per l'artigianato è prevista la conservazione delle disposizioni vigenti, ove più favorevoli.

L'articolo 16, dunque, a sua volta, prevede il riordino della formazione professionale per adeguarla alle determinazioni assunte nell'Accordo di settembre 1996 nell'ambito del quale, come già si è avuto modo di ricordare, assumono grande importanza le politiche della formazione.

Il riordino dell'istituto è basato sull'affermazione del ruolo primario che le risorse umane rivestono nell'intero processo produttivo e, in tale ottica, una revisione dell'impianto della formazione professionale non può prescindere dalla creazione di un sistema di interconnessione tra scuola, mondo del lavoro e ricerca scientifica e tecnologica. Alla finalità di coordinamento delle politiche formative corrisponde, del resto, la previsione nell'ambito dell'Accordo (formazione, punto 5) di un organismo istituzionale paritario (con la partecipazione di rappresentanti dei Ministeri della pubblica istruzione, dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, dell'industria e del lavoro e della Conferenza dei presidenti delle Regioni e province autonome) costituente «una sede di concertazione con le parti sociali per costruire un collegamento costante con le dinamiche sociali e del mercato del lavoro», sede nella quale verrà definito un sistema di certificazione idoneo a promuovere il riconoscimento dei crediti formativi, comunque maturati ed a documentare le competenze effettivamente acquisite. A tale previsione dell'Accordo è stata data attuazione con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 18 novembre 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 290 dell'11 dicembre 1996, istitutivo del Comitato di Ministri per le politiche della formazione connesse con le politiche per il lavoro, dotato, in funzione di supporto tecnico, di un gruppo di lavoro interministeriale.

Il sistema delineato consente, da un lato, di innalzare il livello di scolarità, con la creazione di brevi corsi di studio aggiuntivi al periodo scolastico obbligatorio tali da favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, e, dall'altro, di assicurare continuità al processo formativo in tutto l'arco della vita lavorativa che permetta un migliore adeguamento alle trasformazioni del merca-

to del lavoro caratterizzato sempre più dalla specializzazione e dalla mobilità.

Ancora una volta va ribadito che l'adozione del criterio della delegificazione risponde alla necessità di dotare l'ordinamento in materia di uno strumento flessibile atto a corrispondere al mutare delle esigenze formative. Alla stessa logica di flessibilità, ma sul versante del coordinamento delle politiche formative, si pone la già ricordata istituzione del Comitato di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 18 novembre 1996.

L'articolo 17, nell'attuare le previsioni dell'Accordo di settembre relative allo *stage*, ripropone, adeguandoli all'Accordo medesimo, i contenuti della disposizione prevista, da ultimo, dal decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 511, in materia di tirocini formativi e di orientamento, non convertito in legge nei termini istituzionalmente previsti. Peraltro si è optato non già per la mera riproposizione della norma, ma per la individuazione in essa di criteri e principi generali per l'emanazione di disposizioni in via regolamentare. In particolare, si individuano nelle istituzioni didattiche di vario livello, in quelle formative, nelle agenzie regionali per l'impiego ed in taluni servizi a carattere sociale i soggetti promotori delle iniziative in materia, e si definiscono le modalità di attuazione dei corsi di tirocinio che hanno luogo su base convenzionale ed interessano un'ampia platea di utilizzazione, atteso che quest'ultima è consentita a tutti i datori di lavoro, siano essi pubblici o privati. Mentre, per un verso, si definisce espressamente la natura dell'attività di tirocinio come attività non lavorativa e comunque anche a contenuto formativo e di orientamento, per l'altro, se ne fissa la durata massima da modulare in funzione della specificità della diversa tipologia dell'utenza.

L'avvenuta conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, ad opera della legge 28 novembre 1996, n. 608, ha posto fine ad una lunga serie di interventi di urgenza che hanno profondamente inciso sulla disciplina dei lavori socialmente utili.

In attesa del maturarsi della riflessione relativa alla rivisitazione organica dell'istituto anche alla luce dei contenuti dell'Accordo di settembre, per l'istante, con l'articolo 18, si provvede, come già si è avuto modo di evidenziare, a rifinanziare le iniziative in materia assunte presso il Ministero per i beni culturali e ambientali. Inoltre si estende la possibilità, al di là del carattere di effettiva straordinarietà richiesto dalla normativa vigente, di presentare progetti di ricerca da parte degli enti pubblici di settore, ai fini dell'utilizzo di ricercatori e tecnici

che beneficiano o abbiano beneficiato di trattamenti di sostegno al reddito.

L'articolo 19, da ultimo, quantifica gli oneri derivanti dall'attuazione del provvedimento, come specificati nella relazione tecnica, provvedendo alla relativa copertura finanziaria.

Nel sottoporre il presente provvedimento all'esame del Parlamento, il Governo ne auspica una celere definizione, manifestando disponibilità ad accogliere quelle proposte migliorative che si pongano in coerenza con l'Accordo da esso sottoscritto con le parti sociali.

## RELAZIONE TECNICA

Articolo 14 - *(Contratto di formazione e lavoro)*

La disposizione è diretta a prevedere l'elevazione (di ulteriori dodici mesi) della durata temporale dei contratti di formazione e lavoro (CFL) attivati nelle aree dell'obiettivo n. 1 del Regolamento CEE n. 2081/93. Ciò con riferimento ai soli contratti che risultano alla scadenza dei ventiquattro mesi trasformati in contratti a tempo indeterminato.

La disposizione prevede altresì la possibilità dell'accesso all'istituto anche per gli enti pubblici di ricerca.

Riconoscendo ai contratti di formazione e lavoro il diritto ad agevolazioni contributive, dalla disposizione conseguono maggiori oneri per la finanza pubblica.

Il relativo costo è stato quantificato sulla base dei seguenti parametri:

*Allineamento durata contratti:*

oneri (su base annua) relativi ad agevolazioni contributive per CFL nelle aree depresse di cui obiettivo 1 della Comunità europea: lire 350 miliardi;

ipotesi percentuale contratti trasformati in lavoro a tempo indeterminato: 70 per cento;

periodo durata media sulla base della legislazione vigente (modulazione della durata: primo anno: sei mesi; secondo anno: un anno; terzo anno sei mesi): due anni.

Pertanto il maggiore onere è così valutabile:

1997	1998	1999
<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>
<i>(in miliardi di lire)</i>		
60	120	120

Articolo 15 - *(Apprendistato)*

La norma è diretta ad estendere a tutti i settori di attività l'istituto dell'apprendistato.

È altresì previsto che:

all'istituto possano accedere i giovani dell'età di 16 anni (in precedenza 14 anni) fino a 24 anni (26 nelle aree degli obiettivi n. 1 e 2 del Regolamento CEE 2081/93), rispetto agli attuali venti anni;

il contratto non possa essere superiore a quattro anni.

Sul piano valutativo, premesso che l'istituto in argomento consente il sostanziale sgravio dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro, dalla disposizione conseguono minori entrate contributive.

La quantificazione delle minori entrate è effettuata sulla base dei seguenti parametri:

Soggetti interessati:

a) artigiano (*)	n. 50.000
b) altri settori (**)	n. 80.000

Costo unitario medio ..... lire 4.200.000  
(con riferimento ad una retribuzione media di lire 10 milioni annui e ad una aliquota media pari al 42 per cento)

Calcolo onere a regime:

$(50.000 + 80.000) \times 4.200.000 =$  lire 550 miliardi (in cifra tonda).

Il predetto onere a regime nel 1999, per gli anni 1997 e 1998 è modulabile come di seguito indicato, in relazione ai tempi di applicazione della disposizione:

1997	1998	1999
—	—	—
	(in miliardi di lire)	
185	370	550

(\*) Lo *stock* degli avviati attuali risulta pari a 250.000 unità. Dalla divisione per cinque classi di età degli stessi risulta una leva per età di circa 50.000 persone. Si ipotizza l'incremento di un'ulteriore leva pari ad una volta la leva media di 50.000. Ciò tenuto conto che nel settore artigiano, per le qualifiche ad alto contenuto professionale, esiste già l'elevazione dell'età sino a 23-26 anni.

(\*\*) Lo *stock* degli avviati attuali nel settore extra-artigiano è pari a 160.000 unità. Dalla divisione per cinque classi risulta una leva per età pari a circa 32.000 unità. Si ipotizza per tale settore un incremento degli avviati superiore a quello dell'artigiano e pari a 2,5 volte la leva media di 32.000.



## QUADRO RIASSUNTIVO ONERI

Anni	1997	1998	1999
a) Articolo 13, comma 7 (Fondo occupazione)	868	494	739
b) Articolo 14 (Contratti formazione e lavoro)	60	120	120
c) Articolo 15 (Apprendistato)	185	370	550
d) Articolo 18 (Beni culturali)	26	»	»
TOTALE ONERI	1.139	984	1.409

**DISEGNO DI LEGGE**

## Art. 1.

*(Contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo)*

1. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è il contratto mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, di seguito denominata «impresa fornitrice», iscritta all'albo previsto dall'articolo 2, comma 1, pone uno o più lavoratori, di seguito denominati «prestatori di lavoro temporaneo», da essa assunti con il contratto previsto dall'articolo 3, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, di seguito denominata «impresa utilizzatrice», per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo individuate ai sensi del comma 2.

2. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali applicati dall'impresa utilizzatrice;

b) nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;

c) nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti, fatte salve le ipotesi di cui al comma 4.

3. Nei settori dell'agricoltura e dell'edilizia i contratti di fornitura di lavoro temporaneo potranno essere introdotti in via sperimentale previa intesa tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale circa le aree e le modalità della sperimentazione.

4. È vietata la fornitura di lavoro temporaneo:

a) per le qualifiche di esiguo contenuto professionale, individuate come tali dai

contratti collettivi nazionali di categoria applicati dalle imprese utilizzatrici;

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

*c)* presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i dodici mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la fornitura avvenga per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;

*d)* 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 la fornitura;

*e)* a favore di imprese che non dichiarano alla Direzione provinciale del lavoro di aver effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;

*f)* per le lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale e per lavori particolarmente pericolosi individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, salvo che i lavoratori siano in possesso di specifica e documentata preparazione professionale secondo le previsioni del citato decreto legislativo n. 626 del 1994.

5. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

*a)* i motivi del ricorso alla fornitura;

*b)* il numero dei lavoratori richiesti;

*c)* le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori ed il loro inquadramento;

*d)* il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;

*e)* la data di inizio ed il termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo.

6. È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'impresa utilizzatrice di assumere il lavoratore al

termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo di cui all'articolo 3.

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

#### Art. 2.

*(Soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo)*

1. L'attività di fornitura di lavoro temporaneo può essere esercitata soltanto da società, che possono essere costituite o partecipate anche da enti bilaterali o enti pubblici territoriali, iscritte in apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale rilascia, sentita la commissione centrale per l'impiego, entro sessanta giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui al comma 2, l'autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, provvedendo contestualmente all'iscrizione delle società nel predetto albo. Decorso due anni il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i trenta giorni successivi rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento dell'attività svolta.

2. I requisiti richiesti per l'esercizio dell'attività di cui al comma 1 sono i seguenti:

a) la costituzione della società nella forma di società di capitali ovvero cooperativa, italiana o di altro Stato membro dell'Unione europea; l'inclusione nella denominazione sociale delle parole «società di fornitura di lavoro temporaneo»; l'individuazione, quale oggetto esclusivo della predetta attività; l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 500 milioni di lire; la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato;

b) la disponibilità di uffici e di competenze professionali idonee allo svolgimento dell'attività di fornitura di manodopera nonché 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 assunti con il contratto di cui all'articolo 3 e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di lire 500 milioni presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale; 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 nel valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a lire 500 milioni;

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.

3. L'autorizzazione di cui al comma 1 può essere concessa anche a società cooperative di produzione e lavoro che, oltre a soddisfare le condizioni di cui al comma 2, abbiano almeno cinquanta soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo svilup-

po della cooperazione, di cui agli articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59, e che occupino lavoratori dipendenti per un numero di giornate non superiore ad un terzo delle giornate di lavoro effettuate dalla cooperativa nel suo complesso. Le garanzie di cui al comma 2, lettera c), sono necessarie quando vi siano lavoratori dipendenti con contratto di lavoro temporaneo e l'ammontare della fideiussione sarà proporzionato al fatturato relativo alla attività prestata da questi ultimi.

4. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con decreto da emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, stabilisce le modalità della presentazione della richiesta di autorizzazione di cui al comma 1.

5. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale svolge vigilanza e controllo sull'attività dei soggetti abilitati alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo ai sensi del presente articolo e sulla permanenza in capo ai medesimi soggetti dei requisiti di cui al comma 2.

6. La società comunica all'autorità concedente gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione dell'attività ed ha inoltre l'obbligo di fornire all'autorità concedente tutte le informazioni da questa richieste.

7. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e l'obbligo di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non si applicano all'impresa fornitrice con riferimento ai lavoratori da assumere con contratto per prestazioni di lavoro temporaneo. I predetti lavoratori non sono computati ai fini dell'applicazione, all'impresa fornitrice, delle predette disposizioni.

### Art. 3.

#### *(Contratto per prestazioni di lavoro temporaneo)*

1. Il contratto di lavoro per prestazioni di lavoro temporaneo è il contratto

con il quale l'impresa fornitrice assume il lavoratore:

a) a tempo determinato corrispondente alla durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice;

b) a tempo indeterminato.

2. Con il contratto di cui al comma 1 il lavoratore temporaneo, per la durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice, svolge la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione ed il controllo dell'impresa medesima; nell'ipotesi di contratto a tempo indeterminato il lavoratore rimane a disposizione dell'impresa fornitrice per i periodi in cui non svolge la prestazione lavorativa presso un'impresa utilizzatrice.

3. Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo è stipulato in forma scritta e copia di esso è rilasciata al lavoratore. Il contratto contiene i seguenti elementi:

a) i motivi di ricorso alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo;

b) l'indicazione dell'impresa utilizzatrice e della cauzione ovvero della fideiussione di cui all'articolo 2, comma 2, lettera c);

c) le mansioni alle quali il lavoratore sarà adibito ed il loro inquadramento;

d) l'eventuale periodo di prova;

e) il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo spettante;

f) la data di inizio ed il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice;

g) le eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività.

4. Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria.

5. L'impresa fornitrice informa i prestatori di lavoro temporaneo 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 dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto le-

gislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di fornitura può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'impresa utilizzatrice; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto di cui al comma 3.

6. Nell'ipotesi di contratto stipulato ai sensi del comma 1, lettera *a*), è nulla qualsiasi pattuizione che limiti, anche in forma indiretta, la facoltà del lavoratore di accettare l'assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice dopo la scadenza del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo. Nell'ipotesi di contratto stipulato ai sensi del comma 1, lettera *b*), all'impresa fornitrice è riconosciuto un diritto di esclusiva in relazione all'utilizzazione della prestazione lavorativa del lavoratore stesso.

#### Art. 4.

##### *(Prestazione di lavoro temporaneo e trattamento retributivo)*

1. Il prestatore di lavoro temporaneo svolge la propria attività secondo le istruzioni impartite dall'impresa utilizzatrice per l'esecuzione e la disciplina del rapporto di lavoro ed è tenuto inoltre all'osservanza di tutte le norme di legge e di contratto collettivo applicate ai lavoratori dipendenti dall'impresa utilizzatrice.

2. Al prestatore di lavoro temporaneo, anche quando sia socio lavoratore di cooperativa, è corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice. I contratti collettivi delle imprese utilizzatrici 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.

3. Fermi restando i casi di divieto di lavoro temporaneo di cui all'articolo 1, comma 4, nel caso di adibizione a mansioni superiori e per il periodo del loro svolgimento il lavoratore ha diritto al trattamento retributivo ad esse corrispondente.



4. Nel caso in cui il prestatore di lavoro temporaneo sia assunto con contratto stipulato ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera *b*), nel medesimo è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dall'impresa fornitrice 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 e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale.

5. Nel caso in cui la retribuzione percepita dal lavoratore per l'attività prestata presso l'impresa utilizzatrice, nel periodo di riferimento mensile, sia inferiore all'importo della indennità di disponibilità di cui al comma 4, è al medesimo corrisposta la differenza fino a concorrenza del predetto importo.

#### Art. 5.

##### *(Prestazione di lavoro temporaneo e formazione professionale)*

1. Per il finanziamento di iniziative di formazione professionale dei prestatori di lavoro temporaneo di cui alla presente legge, attuate nel quadro di politiche stabilite nel contratto collettivo applicato alle imprese fornitrici ovvero, in mancanza, stabilite dalla commissione prevista dal comma 3, le predette imprese sono tenute a versare un contributo pari al 5 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con il contratto di cui all'articolo 3.

2. I contributi di cui al comma 1 sono rimessi dall'istituto gestore della forma di previdenza obbligatoria al Fondo di cui all'articolo 9, comma 5, del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, per essere destinati, sulla base di apposita evidenza contabile, al finanziamento, anche

con il concorso della regione, di iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori assunti con il contratto di cui all'articolo 3. Hanno priorità nei predetti finanziamenti le iniziative proposte, anche congiuntamente, dalle imprese fornitrici di lavoro temporaneo e dagli enti bilaterali operanti in ambito categoriale costituiti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel predetto ambito.

3. I finanziamenti di cui al comma 2 sono deliberati da una commissione nominata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. La commissione, che opera senza oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato, è composta da un esperto nella materia della formazione professionale, con funzioni di presidente, da un membro in rappresentanza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, da un membro in rappresentanza delle regioni, da tre membri in rappresentanza delle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale e da tre membri delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative dei datori di lavoro temporaneo.

4. Il contratto collettivo applicato alle imprese fornitrici, qualora preveda un corrispondente adeguamento un aumento del contributo previsto nel comma 1, può ampliare, a beneficio dei prestatori di lavoro temporaneo, le finalità di cui al predetto comma 1, con particolare riferimento all'esigenza di garantire ai lavoratori un sostegno al reddito nei periodi di mancanza di lavoro. All'adeguamento del contributo provvede, con decreto, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base delle previsioni del contratto collettivo.

5. Tra i lavoratori che chiedono di partecipare alle iniziative di cui al comma 2 la precedenza di ammissione è fissata, a parità di requisiti professionali e fatta salva l'applicazione di criteri diversi fissati dalla commissione di cui al comma 3, in ragione dell'anzianità di lavoro da essi maturata nell'ambito delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo.

6. In caso di omissione, anche parziale, del contributo di cui al comma 1, 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 al Fondo per la formazione di cui al comma 2 per le finalità ivi previste.

Art. 6.

*(Obblighi dell'impresa utilizzatrice)*

1. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro temporaneo richiedano una sorveglianza medica speciale o comportano rischi specifici, l'impresa utilizzatrice ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'impresa utilizzatrice 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.

2. L'impresa utilizzatrice, nel caso in cui adibisca il prestatore di lavoro temporaneo a mansioni superiori, deve darne immediata comunicazione scritta all'impresa fornitrice, consegnandone copia al lavoratore medesimo.

3. L'impresa utilizzatrice risponde in solido, oltre il limite della garanzia previsto dall'articolo 2, comma 2, lettera c), dell'obbligo della retribuzione e dei corrispondenti obblighi contributivi non adempiuti dall'impresa fornitrice. L'impresa utilizzatrice, ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione previsto dal comma 2, risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore ai sensi dell'articolo 4, comma 3, per l'adibizione a mansioni superiori.

4. Il prestatore di lavoro temporaneo ha diritto a fruire di tutti i servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti

dell'impresa utilizzatrice addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato all'iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

5. Il prestatore di lavoro temporaneo non è computato nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

6. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare da parte dell'impresa fornitrice, l'impresa utilizzatrice comunica alla prima gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

7. L'impresa utilizzatrice risponde nei confronti dei terzi dei danni ad essi arrecati dal prestatore di lavoro temporaneo nell'esercizio delle sue mansioni.

#### Art. 7.

##### *(Diritti sindacali)*

1. I contratti collettivi di lavoro provvedono a disciplinare le modalità di esercizio dei diritti di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, al personale dipendente dalle imprese fornitrici.

2. Il prestatore di lavoro temporaneo, per tutta la durata del suo contratto, ha diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale.

3. L'impresa utilizzatrice 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:

a) il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura di cui all'articolo 1; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) ogni dodici mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

#### Art. 8.

##### *(Prestazioni di lavoro temporaneo e lavoratori in mobilità)*

1. Nel caso di assunzione con il contratto di cui all'articolo 3 da parte di un'impresa fornitrice di lavoratore titolare dell'indennità di mobilità, qualora la retribuzione percepita dal lavoratore per la prestazione di lavoro temporaneo presso l'impresa utilizzatrice sia inferiore all'importo dell'indennità di mobilità, ovvero per i periodi in cui è corrisposta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 4, comma 4, al medesimo lavoratore è corrisposta la differenza tra quanto, rispettivamente, percepito a titolo di retribuzione ovvero di indennità di disponibilità e l'indennità di mobilità. Tale differenza è attribuibile fino alla cessazione del periodo di fruibilità dell'indennità di mobilità. Il lavoratore assunto dall'impresa fornitrice mantiene il diritto all'iscrizione nelle liste di mobilità.

2. All'impresa fornitrice che assume lavoratori titolari dell'indennità di mobilità con il contratto di cui all'articolo 3, comma 1, lettera b), il contributo di cui all'articolo 8, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223, è determinato complessivamente con riferimento all'ammontare delle mensilità di indennità di mobilità non fruite dal lavoratore anche ai sensi del comma 1 ed è concesso allo scadere del periodo di fruibilità di detta indennità da parte del lavoratore medesimo.

3. Le agenzie regionali per l'impiego di cui all'articolo 24 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, possono stipulare, con i soggetti di cui all'articolo 2, convenzioni che prevedano lo svolgimento da parte di questi ultimi di attività mirate a promuovere il rein-

serimento lavorativo dei titolari dell'indennità di mobilità mediante l'effettuazione di prestazioni di lavoro temporaneo nel rispetto delle condizioni previste dai commi 1, lettera *b*), e 2 dell'articolo 9 della citata legge n. 223 del 1991, e successive modificazioni e integrazioni. La convenzione può prevedere lo svolgimento di attività formative che possono essere finanziate a carico del Fondo di cui all'articolo 5, comma 2, nei limiti delle risorse preordinate allo scopo.

4. Nei confronti dei lavoratori che rifiutino l'assunzione da parte dell'impresa fornitrice convenzionata ai sensi del comma 3, la Direzione provinciale del lavoro, su segnalazione della sezione circoscrizionale, dispone la sospensione dell'indennità di mobilità per un periodo doppio rispetto a quello del contratto offerto e comunque non inferiore ad un mese. Avverso il provvedimento è ammesso ricorso, entro trenta giorni, alla Direzione regionale del lavoro che decide, con provvedimento definitivo, entro venti giorni.

#### Art. 9.

##### *(Norme previdenziali)*

1. Gli oneri contributivi, previdenziali ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico delle società fornitrici di lavoro temporaneo che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, sono inquadrare nel settore terziario. Sull'indennità di disponibilità di cui all'articolo 4, comma 4, 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 testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, sono a carico dell'impresa fornitrice. I premi ed i contributi sono determinati in relazione al tipo ed al rischio delle lavorazioni svolte.

3. Al fine di garantire la copertura assicurativa per i lavoratori impegnati in iniziative formative di cui all'articolo 5, comma 2, nonchè per i periodi intercorrenti fra i contratti per prestazioni di lavoro temporaneo stipulati ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera a), con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, viene stabilita, nei limiti delle risorse, derivanti dal contributo di cui all'articolo 5, comma 1, preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo di cui al comma 2 del medesimo articolo, la possibilità di concorso agli oneri contributivi a carico del lavoratore previsti dagli articoli 6 e 7 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564. Con il medesimo decreto viene stabilita la misura di retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori assunti ai sensi dell'articolo 3, comma 1, possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito della indennità di disponibilità di cui all'articolo 4, comma 4, e fino a concorrenza della medesima misura.

#### Art. 10.

##### *(Norme sanzionatorie)*

1. Nei confronti dell'impresa utilizzatrice che ricorra alla fornitura di prestatori di lavoro dipendente da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 2, ovvero che violi le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 3 nonchè nei confronti dei soggetti che forniscono prestatori di lavoro dipendente senza essere iscritti all'albo di cui all'articolo 2, comma 1, continua a trovare applicazione la legge 23 ottobre 1960, n. 1369.

2. L'impresa fornitrice che:

a) violi gli obblighi prescritti dall'articolo 1, comma 4, lettere a), e) ed f), e comma 5, nonchè dall'articolo 3, comma 3, è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da lire 80.000 a lire 400.000 per ogni giornata di lavoro effetti-

vamente prestata e, comunque, non inferiore a lire 1.000.000; se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori non è ammesso il pagamento in misura ridotta previsto dall'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni. Nei casi di particolare gravità ovvero di recidiva è disposta la sospensione dell'impresa dall'albo di cui all'articolo 2 per un periodo da uno a dodici mesi;

b) violi gli obblighi prescritti dall'articolo 1, comma 7, e dall'articolo 2, comma 6, è punita con la sospensione dall'albo per un periodo da uno a dodici mesi.

3. Nel caso in cui nei ventiquattro mesi dal termine della sospensione disposta ai sensi del comma 2 si verificano una o più delle violazioni previste al medesimo comma, l'impresa fornitrice è cancellata dall'albo.

4. L'impresa utilizzatrice che:

a) violi gli obblighi prescritti dall'articolo 1, commi 2, 4 e 5, o contravvenga al divieto previsto dal medesimo articolo 1, comma 3, è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da lire 80.000 a lire 400.000 per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata e comunque non inferiore a lire 1.000.000; se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori non è ammesso il pagamento in misura ridotta previsto dall'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni;

b) violi gli obblighi prescritti dall'articolo 7, comma 3, salva rimanendo l'applicabilità dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da lire 200.000 a lire 1.000.000.

5. Il lavoratore che presti la sua attività a favore dell'impresa utilizzatrice si considera assunto da quest'ultima con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso di mancanza di forma scritta del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo ai sensi dell'articolo 1, comma 5. In caso di mancanza di forma scritta del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo di



cui all'articolo 3, ovvero degli elementi di cui al citato articolo 3, lettera *f*), il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo si trasforma in contratto a tempo indeterminato alle dipendenze dell'impresa fornitrice.

6. Le somme delle sanzioni amministrative sono versate al Fondo di cui all'articolo 5, comma 2.

7. Se la prestazione di lavoro temporaneo continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione pari al 20 per cento della retribuzione giornaliera per ogni giorno di continuazione del rapporto e fino al decimo giorno successivo. La predetta maggiorazione è a carico dell'impresa fornitrice se la prosecuzione del lavoro sia stata con essa concordata. Se la prestazione continua oltre il predetto termine, il lavoratore si considera assunto a tempo indeterminato dall'impresa utilizzatrice dalla scadenza del termine stesso.

8. Chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro temporaneo è punito con la pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno e dell'ammenda da lire 5.000.000 a lire 12.000.000. In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo di cui all'articolo 2, comma 1.

#### Art. 11.

##### *(Norme transitorie e finali)*

1. Quando il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo riguardi prestatori con qualifica dirigenziale non trova applicazione la disposizione di cui all'articolo 1, comma 2.

2. Le disposizioni della presente legge che si riferiscono all'impresa utilizzatrice sono applicabili anche a soggetti non imprenditori. Per i predetti soggetti, qualora occupino meno di tre dipendenti, l'ammontare delle sanzioni è ridotto della metà. Nei confronti delle pubbliche amministrazioni non

trovano comunque applicazione le previsioni relative alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato nei casi previsti dalla presente legge.

3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, può autorizzare società, direttamente o indirettamente controllate dallo Stato, aventi finalità di incentivazione e promozione dell'occupazione, a svolgere attività di fornitura di lavoro temporaneo, anche in deroga all'obbligo dell'oggetto sociale esclusivo di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a).

4. Qualora, entro quattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, non sia intervenuta, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera a), la determinazione da parte dei contratti collettivi nazionali dei casi in cui può essere concluso il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale convoca le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative, al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro trenta giorni successivi alla convocazione, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale individua in via sperimentale, con proprio decreto, i predetti casi.

5. Qualora, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, non sia intervenuto un contratto collettivo per i lavoratori dipendenti dalle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, stipulato dalle associazioni rappresentative delle predette imprese e dalle organizzazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale convoca le parti al fine di promuovere un accordo tra le stesse.

6. Decorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge il Governo procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni dettate dai precedenti articoli in materia di prestazioni di lavoro temporaneo.

## Art. 12.

*(Disciplina sanzionatoria del contratto a tempo determinato)*

1. Il terzo comma dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, è sostituito dal seguente:

«Il contratto di lavoro a tempo determinato si considera a tempo indeterminato esclusivamente in caso di mancanza della forma scritta nell'apposizione del termine e nelle ipotesi previste dal secondo comma dell'articolo 2. Nel caso in cui il contratto sia stato stipulato al di fuori delle ipotesi in cui ciò è consentito, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di lavoro pari al 50 per cento della retribuzione giornaliera e al pagamento a titolo di sanzione amministrativa di un importo pari al 100 per cento della medesima retribuzione».

2. Il secondo comma dell'articolo 2 della citata legge n. 230 del 1962 è sostituito dal seguente:

«Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo, al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi ovvero oltre il trentesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere le disposizioni della presente legge, il rapporto di lavoro si considera a tempo in-

determinato dalla data di stipulazione dell'ultimo contratto».

3. Gli importi delle sanzioni amministrative di cui al comma 1, capoverso, sono versati all'entrata del bilancio dello Stato per essere assegnati, con decreti del Ministro del tesoro, al Fondo di cui all'articolo 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

### Art. 13.

*(Incentivi alla riduzione  
e rimodulazione degli orari di lavoro,  
lavoro a tempo parziale)*

1. Allo scopo di favorire processi concordati di riduzione dell'orario di lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri del tesoro e del bilancio e della programmazione economica, da emanarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabilite misure di riduzione o rimodulazione delle aliquote contributive in funzione dell'entità della riduzione e rimodulazione dell'orario di lavoro determinate contrattualmente. Tali misure possono essere attuate per periodi non superiori a due anni, e secondo criteri e modalità stabiliti nel medesimo decreto, con particolare riferimento alla rimodulazione delle aliquote contributive per fasce di orario, rispettivamente, fino a ventiquattro, oltre ventiquattro e fino a trentadue, oltre trentadue e fino a trentasei, oltre trentasei e fino a quaranta ore settimanali. Le medesime aliquote si applicano quando l'orario medio settimanale sia compreso nelle fasce suddette, ove gli accordi collettivi applicati nell'azienda prevedano oscillazioni dell'orario di lavoro. In sede di prima applicazione, per i primi due anni successivi alla data di entrata in vigore della presente legge, gli interventi sono destinati prioritariamente ai casi in cui il contratto di cui al primo periodo preveda assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale ad incremento dell'organico o la trasforma-

zione di contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nell'ambito di processi di gestione di esuberanti di personale.

2. I benefici concessi ai sensi del comma 1 sono cumulabili con quelli previsti dall'articolo 7 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, per i quali si provvede ad incrementare le risorse preordinate allo scopo. Al comma 1 del citato articolo 7 le parole: «fino al 31 dicembre 1995» sono soppresse.

3. Con il decreto di cui al comma 1 è stabilita la maggiore misura della riduzione delle aliquote contributive prevista al comma 1, nei seguenti contratti a tempo parziale:

a) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati dalle imprese situate nelle aree di cui all'obiettivo n. 1 del Regolamento CEE n. 2081/1993, del Consiglio, del 20 luglio 1993, e successive modificazioni, ad incremento degli organici esistenti alla data di entrata in vigore della presente legge, con lavoratori inoccupati di età compresa tra i diciotto e i venticinque anni e residenti nelle predette aree;

b) contratti di lavoro a tempo parziale in cui siano trasformati i contratti di lavoro intercorrenti con lavoratori che conseguono nei successivi due anni i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, a condizione che il datore di lavoro assuma, con contratti di lavoro a tempo parziale e per un tempo lavorativo non inferiore a quello ridotto ai lavoratori predetti, giovani inoccupati o disoccupati di età inferiore a trentadue anni;

c) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati con lavoratrici precedentemente occupate che rientrano nel mercato del lavoro dopo almeno due anni di inattività.

4. Decorsi due anni dall'emanazione del decreto di cui al comma 1 il Governo procede ad una valutazione, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, degli effetti degli interventi di cui al presente articolo sui comportamenti delle imprese fruitrici, sui livelli oc-

cupazionali e sulla diffusione dei contratti di lavoro a tempo parziale, anche al fine di rideterminare l'impegno finanziario di cui al presente articolo.

5. Le misure previste nel presente articolo possono essere attuate nei limiti delle risorse preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Per il primo anno successivo alla data di entrata in vigore della presente legge, tale limite non potrà superare 400 miliardi di lire. Per i successivi anni il limite è determinato con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, nell'ambito delle risorse disponibili del Fondo.

6. I contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentativi sul piano nazionale, provvederanno ad estendere al settore agricolo le disposizioni in materia di lavoro a tempo parziale.

7. Il Fondo di cui all'articolo 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è incrementato di lire 868 miliardi per l'anno 1997, di lire 494 miliardi per l'anno 1998 e di lire 739 miliardi a decorrere dall'anno 1999.

#### Art. 14.

##### *(Contratto di formazione e lavoro)*

1. All'articolo 16, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, dopo le parole: «fondazioni,» sono inserite le seguenti: «enti pubblici di ricerca»;

b) al comma 6 sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Nelle aree di cui all'obiettivo n. 1 del Regolamento CEE n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni, in caso di trasformazione,

allo scadere del ventiquattresimo mese, dei contratti di formazione e lavoro di cui al comma 2, lettera a), in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, continuano a trovare applicazione, per i successivi dodici mesi, le disposizioni di cui al comma 3 e quelle di cui al primo periodo del presente comma. Nel caso in cui il lavoratore, durante i suddetti ulteriori dodici mesi, venga illegittimamente licenziato, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dei benefici contributivi percepiti nel predetto periodo».

2. L'onere derivante dal presente articolo è valutato in lire 60 miliardi per l'anno 1997 e in lire 120 miliardi a decorrere dall'anno 1998.

#### Art. 15.

##### *(Apprendistato)*

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro, ovvero a ventisei anni nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e 2 del Regolamento CEE 2081/93, del Consiglio, del 20 luglio 1993, e successive modificazioni. Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti. L'apprendistato non può avere una durata superiore a quella stabilita per categorie professionali dai contratti collettivi nazionali di lavoro e comunque non inferiore a diciotto mesi e superiore a quattro anni.

2. Ai contratti di apprendistato conclusi a decorrere da un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, le relative agevolazioni contributive trovano applicazione alla condizione che gli apprendisti partecipino alle iniziative di formazione esterna all'azienda previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Le iniziative di formazione prevedono un impegno di almeno centoventi ore medie annue e, nel primo anno, dovranno riguardare anche la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e le misure di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza sul

luogo di lavoro. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, su proposta del comitato istituito con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 18 novembre 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 290 dell'11 dicembre 1996, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e le regioni, sono definiti, entro trenta giorni dalla decisione del comitato, i contenuti formativi delle predette iniziative di formazione nonchè i termini e le modalità per la certificazione dell'attività formativa svolta.

3. In via sperimentale, possono essere concesse agevolazioni contributive per i lavoratori impegnati in qualità di tutore nelle iniziative formative di cui al comma 2. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale sono determinati entità, modalità e termini di concessione di tali benefici nei limiti delle risorse, derivanti dal contributo di cui all'articolo 5, comma 1, preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo di cui al comma 2 del medesimo articolo.

4. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore in materia di apprendistato previste per il settore dell'artigianato dalla vigente disciplina normativa e contrattuale.

5. Il Governo è delegato ad emanare, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentite le competenti Commissioni parlamentari, norme regolamentari ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale in materia di speciali rapporti di lavoro con contenuti formativi quali l'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro, allo scopo di pervenire ad una disciplina organica della materia secondo criteri di valorizzazione dei contenuti formativi, con efficiente utilizzo delle risorse finanziarie vigenti, di ottimizzazione ai fini della creazione di occasioni di impiego delle specifiche tipologie contrattuali, nonchè di semplificazione, razionalizzazione e delegificazione, con abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti.



6. Sono abrogati gli articoli 6, primo comma, e 7 della legge 19 gennaio 1955, n. 25. Il secondo comma del predetto articolo continua ad operare fino alla modificazione dei limiti di età per l'adempimento degli obblighi scolastici.

7. L'onere derivante dal presente articolo è valutato in lire 185 miliardi per l'anno 1997, in lire 370 miliardi per l'anno 1998 e in lire 550 miliardi a decorrere dall'anno 1999.

#### Art. 16.

##### *(Riordino della formazione professionale)*

1. Allo scopo di assicurare ai lavoratori adeguate opportunità di formazione ed elevazione professionale anche attraverso l'integrazione del sistema di formazione professionale con il sistema scolastico e un più razionale utilizzo delle risorse vigenti, anche comunitarie, destinate alla formazione professionale e al fine di realizzare la semplificazione normativa e di pervenire ad una disciplina organica della materia, anche con riferimento ai profili formativi di speciali rapporti di lavoro quali l'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro, il presente articolo definisce i seguenti principi e criteri generali, nel rispetto dei quali sono adottate norme di natura regolamentare costituenti la prima fase di un più generale, ampio processo di riforma della disciplina in materia:

a) valorizzazione della formazione professionale al fine di migliorare la qualità dell'offerta di lavoro, elevare le capacità competitive del sistema produttivo, in particolare con riferimento alle medie e piccole imprese e incrementare l'occupazione, attraverso attività di formazione professionale caratterizzate da moduli flessibili, adeguati alle diverse realtà produttive locali nonché di promozione e aggiornamento professionale degli imprenditori, dei lavoratori autonomi, dei soci di cooperative, secondo modalità adeguate alle loro rispettive specifiche esigenze;

b) attuazione dei diversi interventi formativi anche attraverso il ricorso generalizzato a *stages*, in grado di realizzare il raccordo tra formazione e lavoro e finalizzati a valorizzare pienamente il momento dell'orientamento nonchè a favorire un primo contatto dei giovani con le imprese;

c) svolgimento delle predette attività di formazione professionale di base anche in affidamento a soggetti privati aventi i requisiti preliminarmente individuati;

d) destinazione progressiva delle risorse di cui al comma 5 dell'articolo 9 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, e successive modificazioni e integrazioni, agli interventi di formazione dei lavoratori nell'ambito di piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali, con specifico riferimento alla formazione di lavoratori in costanza di rapporto di lavoro, di lavoratori collocati in mobilità, di lavoratori disoccupati per i quali l'attività formativa è propedeutica all'assunzione; le risorse di cui alla presente lettera confluiranno in uno o più fondi nazionali, articolati regionalmente e territorialmente aventi configurazione giuridica di tipo privatistico e gestiti con partecipazione delle parti sociali;

e) attribuzione al Ministro del lavoro e della previdenza sociale di funzioni propositive ai fini della definizione da parte del comitato istituito con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 18 novembre 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 290 dell'11 dicembre 1996, dei criteri e delle modalità di certificazione delle competenze acquisite con la formazione professionale;

f) adozione di misure idonee a favorire, secondo piani di intervento predisposti d'intesa con le regioni la formazione e la mobilità interna o esterna al settore degli addetti alla formazione professionale nonchè la ristrutturazione degli enti di formazione e la trasformazione dei centri in agenzie formative al fine di migliorare l'offerta formativa e facilitare l'integrazione dei sistemi; le risorse finanziarie da destinarsi a tali interventi saranno individuate con decreto del

Ministro del lavoro e della previdenza sociale nell'ambito delle disponibilità, da preordinarsi allo scopo, esistenti nel Fondo di cui all'articolo 12, comma 3, e di quelle derivanti, nell'ambito del Fondo di cui all'articolo 5, comma 2, dal contributo di cui all'articolo 5, comma 1;

g) semplificazione delle procedure, definite a livello nazionale anche attraverso parametri *standard*, con deferimento ad atti delle Amministrazioni competenti e a strumenti convenzionali oltre che delle disposizioni di natura integrativa, esecutiva e organizzativa anche della disciplina di specifici aspetti nei casi previsti dalle disposizioni regolamentari emanate ai sensi del comma 2;

h) abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti.

2. Le disposizioni regolamentari di cui al comma 1 sono emanate, a norma dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, con uno o più decreti, sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della pubblica istruzione, dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, della funzione pubblica e degli affari regionali, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, e le competenti Commissioni parlamentari.

#### Art 17.

##### *(Tirocini formativi e di orientamento)*

1. Al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, attraverso iniziative di tirocini pratici e *stages* a favore di soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n. 1859, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concer-

to con il Ministro della pubblica istruzione dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, da adottarsi ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono emanate disposizioni nel rispetto dei seguenti principi e criteri generali:

a) possibilità di promozione delle iniziative, nei limiti delle risorse rese disponibili dalla vigente legislazione, anche su proposta degli enti bilaterali e delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, da parte di soggetti pubblici o a partecipazione pubblica e di soggetti privati non aventi scopo di lucro, in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati in funzione di idonee garanzie all'espletamento delle iniziative medesime e in particolare: agenzie regionali per l'impiego e uffici periferici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale; università; provveditorati agli studi; istituzioni scolastiche statali e istituzioni scolastiche non statali che rilascino titoli di studio con valore legale; centri pubblici di formazione e/o orientamento, ovvero a partecipazione pubblica o operanti in regime di convenzione ai sensi dell'articolo 5 della legge 21 dicembre 1978, n. 845; comunità terapeutiche e cooperative sociali; servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione;

b) attuazione delle iniziative nell'ambito di progetti di orientamento e di formazione, con priorità per quelli definiti all'interno di programmi operativi quadro predisposti dalle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale;

c) svolgimento dei tirocini sulla base di apposite convenzioni intervenute tra i soggetti di cui alla lettera a) e i datori di lavoro pubblici e privati;

d) previsione della durata dei rapporti, non costituenti rapporti di lavoro, in misura non superiore a dodici mesi, ovvero a ventiquattro mesi in caso di soggetti portatori di *handicap*, da modulare in funzione della specificità dei diversi tipi di utenti;

e) obbligo da parte dei soggetti promotori di assicurare i tirocinanti mediante spe-

cifica convenzione con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e per la responsabilità civile e di garantire la presenza di un tutore come responsabile didattico-organizzativo delle attività;

f) attribuzione del valore di crediti formativi alle attività svolte nel corso degli stages e delle iniziative di tirocinio pratico di cui al comma 1 da utilizzare, ove debitamente certificati, per l'accensione di un rapporto di lavoro;

g) possibilità di ammissione, secondo modalità e criteri stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, e nei limiti delle risorse finanziarie preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo di cui all'articolo 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di tirocinio di cui al presente articolo a favore dei giovani del Mezzogiorno presso imprese di regioni diverse da quelle operanti nella predetta area, ivi compresi, nel caso in cui i progetti lo prevedano, gli oneri relativi alla spesa sostenuta dall'impresa per il vitto e l'alloggio del tirocinante;

h) abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti.

## Art. 18.

### *(Disposizioni in materia di lavori socialmente utili)*

1. Per la prosecuzione dei lavori socialmente utili presso il Ministero per i beni culturali e ambientali è autorizzata la spesa per il 1997 di lire 26 miliardi.

2. Le disposizioni vigenti in materia di lavori socialmente utili trovano applicazione anche per i progetti di ricerca predisposti e realizzati dagli enti pubblici del comparto, volti ad utilizzare ricercatori e tecnici di ricerca che beneficiano o hanno beneficiato di trattamenti di integrazione salariale o di mobilità. Nel caso di lavoratori i quali, all'atto dell'impiego in lavori socialmente

utili nel campo della ricerca, non fruiscono di alcun trattamento previdenziale, può essere prevista una durata del progetto fino ad un massimo di ventiquattro mesi. L'onere relativo all'erogazione del sussidio di cui all'articolo 14, comma 4, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, come sostituito dall'articolo 1, comma 3, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, è posto a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, nei limiti delle risorse a tale fine preordinate.

Art. 19.

*(Copertura finanziaria)*

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, valutati complessivamente un lire 1.139 miliardi per l'anno 1997, in lire 984 miliardi per l'anno 1998 e in lire 1.409 miliardi a decorrere dall'anno 1999, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1997-1999, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno finanziario 1997, all'uopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo alla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

2. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.



