

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

N. 250

ATTO DEL GOVERNO

SOTTOPOSTO A PARERE PARLAMENTARE

Schema di decreto legislativo recante: «Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30»

(Parere ai sensi dell'articolo 7 della legge 14 febbraio 2002, n. 30)

(Trasmesso alla Presidenza del Senato il 27 giugno 2003)

Relazione di accompagnamento al decreto di attuazione della riforma Biagi

decreto di attuazione degli articoli 1-6 della Legge 14 febbraio 2003, n. 30

Relazione

La legge 14 febbraio 2003, n. 30, ha delegato il Governo a emanare uno o più decreti legislativi diretti a portare a compimento il disegno riformatore del mercato del lavoro in Italia (c.d. riforma Biagi). Un disegno nitidamente anticipato, come noto, nel Libro Bianco dell'ottobre 2001 su *Il mercato del lavoro in Italia – Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità* e che, successivamente, è stato condiviso e sostenuto da ben trentasei associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro con la firma del Patto per l'Italia del luglio 2002 *Intesa per la competitività e l'inclusione sociale*.

Una normativa europea

Il disegno di riforma del mercato del lavoro si ispira alle indicazioni delineate a livello comunitario, nell'ambito della cosiddetta «*Strategia Europea per la occupazione*», ed è volto alla modernizzazione del nostro mercato del lavoro attraverso:

- la creazione di un mercato del lavoro trasparente ed efficiente in grado di incrementare le occasioni di lavoro e garantire a tutti un equo accesso a una occupazione regolare e di qualità;
- la messa in atto di una strategia coordinata volta a contrastare i fattori di debolezza strutturale della nostra economia: la disoccupazione giovanile, la disoccupazione di lunga durata, la concentrazione della disoccupazione nel Mezzogiorno, il modesto tasso di partecipazione delle donne e degli anziani al mercato del lavoro;
- il monitoraggio delle condizioni di ciascuna persona in età di lavoro al fine di prevenire l'esclusione sociale e di orientare le politiche attive;
- un sistema efficiente di servizi per l'impiego, pubblici e privati, autorizzati e accreditati, che, in rete tra loro, accompagnano e facilitano l'incontro tra coloro che cercano lavoro e coloro che cercano lavoratori;
- la introduzione di forme di flessibilità regolata, e contrattata con il sindacato, in modo da bilanciare le esigenze delle imprese di poter competere sui mercati internazionali con le irrinunciabili istanze di tutela e valorizzazione del lavoro;

- la introduzione di nuove tipologie di contratto utili ad adattare l'organizzazione del lavoro ai mutamenti della economia e anche ad allargare la partecipazione al mercato del lavoro di soggetti a rischio di esclusione sociale;
- il perseguimento di politiche del lavoro efficaci e moderne, soprattutto nelle aree svantaggiate del Mezzogiorno, e a favore di quelle categorie di persone che oggi incontrano maggiori difficoltà nell'accesso a un lavoro regolare e di buona qualità;
- la affermazione di un maggiore ruolo delle organizzazioni di tutela e rappresentanza, con particolare attenzione alle forme bilaterali, in funzione della gestione di attività utili alle politiche per l'occupazione.

Il presente provvedimento, nel dare piena ed organica attuazione alle deleghe contenute negli articoli 1-6 della Legge 14 febbraio 2003, n. 30, rappresenta un passaggio decisivo per la definitiva implementazione della strategia del Governo diretta a garantire trasparenza ed efficienza al mercato del lavoro e per accrescere, anche attraverso azioni di contrasto al lavoro nero e irregolare, la partecipazione più ampia possibile al mercato del lavoro, soprattutto dei soggetti a rischio di esclusione sociale (donne, anziani, disoccupati di lungo periodo) e, in particolare, nelle aree del Mezzogiorno, che più di altre soffrono di un continuo deterioramento economico e sociale. Con la tempestiva attuazione delle deleghe contenute nella legge 14 febbraio 2003, n. 30, il Governo intende accelerare, anche in funzione degli impegni assunti in sede europea in materia di incremento dei tassi di occupazione regolare – oggi tra i più bassi in Europa –, il disegno riformatore del mercato del lavoro attraverso misure pienamente coerenti con gli obiettivi delineati nel Libro Bianco e nel Patto per l'Italia: misure volte principalmente alla effettiva promozione di una società attiva e di un lavoro di migliore qualità, ove maggiori siano le possibilità di occupazione per tutti, più moderne, modulabili e adatte alle esigenze dei lavoratori e delle imprese le regole che presidono all'organizzazione dei rapporti e dei mercati del lavoro.

Una normativa per il Mezzogiorno

Attraverso questo provvedimento il Governo si propone di incidere non solo sulla modernizzazione delle aree più forti e dinamiche del Paese ma anche – direttamente e indirettamente – sulle aree meno sviluppate dell'Italia dove solo la trasparenza del mercato del lavoro e la modularità dei rapporti di lavoro, seppure coniugate con azioni di contesto atte a favorire lo sviluppo e la crescita della produttività, possono innescare un processo di sviluppo economico, di crescita dell'occupazione regolare e di rafforzamento della coesione sociale.

Le misure contenute nel presente provvedimento consentiranno la messa in moto di un processo virtuoso di recupero del divario strutturale e di progressiva convergenza (a medio termine) del Mezzogiorno sui livelli occupazionali del Centro-Nord e dell'Unione Europea. Grazie alle misure contenute nel presente decreto sarà possibile ri-orientare in senso proattivo le politiche del lavoro e anche recuperare risorse finanziarie da destinare alle aree deboli del Paese e del mercato del lavoro mediante la creazione d'un contesto normativo generale meno rigido, ed in cui sia meno necessario prevedere specifici incentivi finanziari a compensazione di rigidità e relativi disincentivi di tipo normativo/istituzionale.

Trasparenza ed efficienza del mercato del lavoro avranno un effetto positivo non solo nelle aree forti del Paese, ma prima ancora nel Mezzogiorno dove le politiche di trasferimento passivo di risorse pubbliche hanno evidenziato tutti i loro limiti ed effetti distorsivi.

Meno precarietà, più lavoro stabile e regolare, maggiori tutele e pari opportunità per tutti

Occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità sono le parole chiave attraverso cui leggere il presente provvedimento:

- *l'occupabilità* è rivolta ad assicurare ai giovani e ai disoccupati gli strumenti per fronteggiare le nuove opportunità occupazionali e i cambiamenti repentini del mercato del lavoro. Un elemento essenziale di questo pilastro è la consapevolezza della necessità di interventi immediati, prima cioè che gli individui diventino disoccupati di lungo periodo. In questa area si collocano le misure volte a rendere moderni ed efficienti i servizi per l'impiego, anche attraverso un vero raccordo tra operatori pubblici e privati, nonché le misure volte a innalzare la qualità del lavoro soprattutto mediante interventi in formazione e istruzione, il nuovo apprendistato, il lavoro a progetto e il nuovo contratto di inserimento in alternativa a lavori irregolari e in nero;
- *l'imprenditorialità* si basa sul presupposto che la creazione di nuovi e migliori posti di lavoro richiede un clima imprenditoriale dinamico. La flessibilità del mercato del lavoro agevolerà la creazione di nuove imprese, lo sviluppo di quelle già esistenti e la promozione di nuove iniziative all'interno delle imprese di grandi dimensioni. Le misure contenute nel presente provvedimento intendono inoltre favorire tutte quelle misure idonee a garantire la creazione di nuove forme di lavoro e l'autoimprenditorialità, e a ripristinare una competizione corretta tra le imprese, oggi falsata dalla presenza di una vasta area di lavoro sommerso;

- la *adattabilità* è il pilastro destinato a incidere maggiormente sugli attuali assetti della organizzazione del lavoro e si propone di agevolare il processo di transizione della nostra economia verso la società della informazione e della conoscenza. I nuovi mercati globali richiedono maggiore flessibilità e un più ampio ventaglio di schemi contrattuali per cogliere appieno le occasioni di lavoro offerte dalle tecnologie della informazione e della comunicazione. Le misure contenute nel presente provvedimento assecondano queste esigenze, garantendo in ogni caso che coloro che lavorano con contratti di tipo flessibile godano di una sicurezza adeguata e di una posizione occupazionale più elevata. Le misure proposte dal Governo consentiranno più occupazione a parità di sviluppo, la distribuzione su più persone degli stessi carichi di lavoro, una più fluida attitudine a utilizzare il lavoro regolare, un sistema produttivo più disponibile nei confronti del lavoro. In questo modo, e cioè investendo sul lavoro, sarà possibile garantire maggiori tutele e stabilità del lavoro;
- Le *pari opportunità* sono il parametro più efficace per comprendere la doppia valenza, non solo economica ma anche sociale, della modernizzazione dei mercati del lavoro. Non solo le donne devono poter lavorare con il trattamento economico e normativo garantito agli uomini, ma anche con uguali responsabilità e opportunità di carriera. Le misure contenute nel presente provvedimento hanno come obiettivo prioritario l'innalzamento del tasso di occupazione delle donne e, in generale, di tutte le categorie di persone a rischio di esclusione sociale. In attuazione del diritto costituzionale al lavoro (art. 4 Cost.) le misure contenute nello schema di decreto si prefiggono di garantire a tutti le medesime opportunità di accesso a una occupazione regolare e di buona qualità. Misure specifiche, e pienamente coerenti con le linee di intervento in ambito comunitario e nei principali Paesi europei, sono previste anche con riferimento ai gruppi di lavoratori svantaggiati e ai lavoratori disabili.

Una legge per la inclusione sociale delle donne

Proprio in relazione al profilo delle pari opportunità, le misure proposte nel presente provvedimento intendono valorizzare, in particolare, l'inserimento o il reinserimento al lavoro delle donne – e, segnatamente, delle lavoratrici uscite dal lavoro per l'adempimento di compiti familiari e che desiderano rientrarvi – al fine di superare il differenziale tra uomini e donne.

L'adozione di misure che agevolano l'accesso al lavoro a tempo parziale e ad altri contratti a orario modulato rappresenta una importante strategia di azioni positive finalizzate, attraverso la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, alla lotta contro le discriminazioni indirette nei confronti delle donne. L'innovazione contenuta nello schema di decreto legislativo consiste in una nuova configurazione degli

assetto normativo del lavoro a tempo parziale, tali da renderne più agevole il ricorso per le lavoratrici anche in assenza di specifiche forme di incentivazione economica. Il nuovo lavoro a tempo parziale dovrà anzi costituire il principale strumento per sostenere il processo di integrazione occupazionale delle lavoratrici.

Il c.d. *gender mainstreaming*, e cioè la integrazione della dimensione di genere, è stato dunque inteso quale principio essenziale ai fini della elaborazione, attuazione e valutazione delle politiche di modernizzazione del mercato del lavoro del nostro Paese. Sarà dunque proprio sul lavoro del lavoro femminile che si potrà misurare – attraverso i numerosi strumenti di monitoraggio messi in campo dal Governo – la efficacia e la effettività della riforma del lavoro a tempo parziale e la introduzione di tipologie a orario modulato o flessibile come il lavoro intermittente e il lavoro ripartito.

Il metodo del dialogo sociale e il ruolo della contrattazione collettiva

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, che già di per sé – come detto – sono stati il frutto di una fase di intenso dialogo sociale confluita nel Patto per l'Italia, il provvedimento presuppone un ampio e convinto coinvolgimento degli attori sociali a tutti i livelli opportuni. Sarà infatti la contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale il principale veicolo di attuazione delle innovazioni proposte dal Governo in materia di mercato del lavoro nel pieno rispetto del collaudato metodo del dialogo sociale.

Ciò è vero, in primo luogo, con riferimento al governo dei processi di *outsourcing* e alle forme contrattuali volte a garantire l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese.

L'ammissibilità della somministrazione di manodopera a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*) è consentita in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo od organizzativo tipizzate, in un numero di casi limitati, dalla legge e, soprattutto dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative. Anche per la fornitura di lavoro temporaneo (c.d. lavoro interinale) è previsto l'intervento della contrattazione collettiva mediante l'individuazione di limiti percentuali massimi al suo utilizzo, in modo del tutto conforme a quanto avviene oggi in materia di lavoro a termine.

L'agevolazione del ricorso a prestazioni di lavoro supplementare, nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale cosiddetto orizzontale, sarà possibile nei casi e secondo le modalità previsti da contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative su scala nazionale o territoriale, anche sulla base del consenso del lavoratore interessato in carenza dei predetti contratti collettivi. L'agevolazione del ricorso a forme flessibili ed elastiche di lavoro a tempo parziale, nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale cosiddetto verticale e misto, è anch'essa rimessa alla contrattazione collettiva. Il consenso del lavoratore interessato consentirà di pervenire a forme di flessibile utilizzo del lavoro a tempo parziale solo in carenza dei contratti collettivi e comunque a fronte di una maggiorazione retributiva da riconoscere al lavoratore.

Il lavoro intermittente o a chiamata sarà possibile nei casi indicati dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative su scala nazionale o territoriale e, solo in via provvisoriamente sostitutiva, in mancanza dei contratti collettivi, per decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Anche per il lavoro a coppia o ripartito è previsto un ampio rinvio alla contrattazione collettiva.

Ma il rinvio alla contrattazione collettiva non si ferma qui e si estende anche alle misure sulla occupabilità. E' prevista, in particolare, la sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento, al fine di determinare i contenuti dell'attività formativa, concordati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e territoriale, anche all'interno di enti bilaterali, e solo in difetto di accordo determinati con atti delle regioni, d'intesa con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Ampio è poi il rinvio ai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, a livello nazionale, territoriale e aziendale, per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di attuazione dell'attività formativa in azienda, soprattutto con riferimento al nuovo contratto di apprendistato, e anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni.

Dal quadro qui sommariamente delineato è evidente il ruolo della contrattazione collettiva, non solo nazionale ma anche territoriale e aziendale, nella gestione delle misure di adattabilità, e anche della formazione professionale. I rinvii alla contrattazione collettiva renderanno possibili (più che nel passato) intese locali per l'occupabilità e l'adattabilità, permettendo di coniugare tipologie contrattuali flessibili nuove (lavoro intermittente o a chiamata, staff leasing) o vecchie (interinale, lavoro a tempo parziale) con interventi mirati in formazione. Si tratta di una innovazione importante perché consente di introdurre accordi avanzati e progetti pilota nella modernizzazione del mercato del lavoro, che ovviamente il livello nazionale non può permettersi.

La promozione dello sviluppo delle risorse umane attraverso la collaborazione tra gli attori sociali negli enti bilaterali

Ovviamente i rinvii alla contrattazione collettiva presuppongono un nuovo quadro di relazioni industriali. In questa prospettiva il ruolo degli enti bilaterali, quali sedi negoziali privilegiate per coniugare esigenze di giustizia sociale ed esigenze di competitività delle imprese, risulta assai valorizzato nell'ambito del decreto attuativo della riforma Biagi. Ed in effetti il fenomeno del bilateralismo nelle relazioni industriali costituisce una delle caratteristiche più interessanti e caratteristiche del sistema italiano, e i cui aspetti innovativi vanno adeguatamente colti e valorizzati.

La bilateralità è un fenomeno particolarmente dinamico in molti settori produttivi e in alcune realtà del Paese. Ed è un fenomeno che il Governo ritiene di dover sostenere con coraggio e lungimiranza, in quanto contribuisce a modernizzare, stabilizzandolo,

il sistema di relazioni industriali, espletando funzioni di mutualizzazione rispetto ad obblighi del datore di lavoro (compiti tradizionali) ovvero anche di tipo autorizzativo e certificatorio (compiti innovativi), a beneficio di una complessiva regolarizzazione del mercato del lavoro.

Già oggi alcune prestazioni a carico del datore di lavoro sono mutualizzate, a maggiore garanzia soprattutto dei lavoratori occupati nelle imprese di minori dimensioni. Il Governo, attraverso le misure contenute nel presente provvedimento, si propone di incentivare lo sviluppo di altre competenze e funzioni, affinché tali enti bilaterali possano definire la sperimentazione di nuove tecniche regolatorie, diverse non solo dalla legge ma anche rispetto alla stessa contrattazione collettiva.

Le aree investite dalla bilateralità saranno, in particolare:

- la strutturazione del mercato del lavoro e anche, in prospettiva, la gestione di prestazioni integrative o sostitutive rispetto al sistema generale obbligatorio di sostegno al reddito;
- la programmazione delle attività formative e la determinazione delle modalità di attuazione della formazione professionale in azienda con particolare riferimento al nuovo contratto di apprendistato;
- la funzione certificatoria dei contratti di lavoro, in vista della prevenzione delle controversie giudiziali sul piano della esatta qualificazione dei contratti di lavoro, nonché dei processi di *outsourcing*, in funzione di un corretto utilizzo dei contratti di somministrazione di lavoro e di appalto.

La logica della bilateralità è espressione di un modello di relazioni industriali di tipo collaborativo e cooperativo utile per lo sviluppo del Paese e per la promozione – a sostegno dei provvedimenti contenuti nel presente schema di decreto legislativo – di una occupazione regolare e di qualità. La bilateralità non annulla la conflittualità né altera la funzione del sindacato, ma indica una strumentazione utile a eseguire volontà contrattuali, cioè volontà concordemente definite in sede contrattuale, nella prospettiva della valorizzazione delle persone e secondo linee di evoluzione dei rapporti di lavoro che ben si adattano ai moderni modi di lavorare e produrre

Nuove e migliori tutele per tutti: superare la logica del lavoro precario e irregolare

Le misure contenute nel presente decreto estendono le tutele a favore di una più ampia platea di soggetti: quelle persone oggi intrappolate nelle finte collaborazioni coordinate e continuative e in una economia sommersa che si presenta con dimensioni addirittura due/tre volte superiori a quella che si registra nei altri Paesi europei e industrializzati. Obiettivo del presente provvedimento è, infatti, quello di contrastare la destrutturazione strisciante e la precarizzazione del mercato del

lavoro che sono oggi il dato caratterizzante della realtà fattuale del lavoro nel nostro Paese.

a) le tutele sul mercato

In primo luogo il presente provvedimento, nell'ottica di estendere le tutele dal solo rapporto di lavoro al mercato, presenta un insieme organico di misure volte ad assistere chi cerca un lavoro, potenziando la rete dei servizi pubblici e privati.

Nonostante varie riforme, il collocamento pubblico stenta ancora a modernizzarsi. I centri per l'impiego controllano attualmente poco più del 4 per cento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, mentre in molte aree del Paese la qualità dei servizi è ancora troppo bassa, ben al di sotto degli standard europei. Se si eccettuano le agenzie di lavoro interinale, i privati autorizzati sono oggi di fatto esclusi dall'incontro tra domanda e offerta di lavoro mentre dilagano gli intermediari privi di una vera e propria organizzazione imprenditoriale, i cosiddetti "caporali", abili a intercettare le molteplici occasioni di occupazione disperse nel mercato del lavoro.

Obiettivo delle misure contemplate nel presente provvedimento è quello di costruire un vero mercato del lavoro: un mercato aperto e trasparente. Lo schema di decreto si regge su una normativa semplice e snella, che si integra con la recente riforma del collocamento pubblico (decreto n. 297/2002) e che mira a portare a compimento il processo di razionalizzazione di quella che oggi è una giungla burocratica fatta di autorizzazioni ed accreditamenti. Ogni persona in cerca di una prima occupazione o di un nuovo lavoro deve sapere che non verrà abbandonata a se stessa e che i nuovi servizi per l'impiego sono in grado di fornire un sostegno migliore e più solido delle sole reti amicali e familiari.

L'intervento dei privati nel mercato del lavoro viene ricondotto a un impianto autorizzatorio unitario, graduato secondo il tipo di attività svolte, mentre il nuovo sistema del collocamento pubblico, messo a regime lo scorso dicembre (D.lgs. 297/2002), costituirà la spina dorsale di un moderno mercato del lavoro accessibile a tutti in condizioni di pari opportunità. La semplificazione delle procedure di collocamento, e l'apertura regolata agli operatori privati, consentirà il potenziamento delle azioni di prevenzione della disoccupazione e la massima efficacia dei servizi, attraverso un modello che contempla la cooperazione e la competizione tra operatori pubblici e altri operatori, pubblici, privati o convenzionati, accreditati dalle Regioni.

Attraverso questa regolazione più semplice ed efficace sarà possibile, peraltro, un più deciso contrasto di tutte le forme di abusivismo. La competizione con gli operatori privati aiuterà a migliorare l'efficienza dei servizi pubblici per l'impiego e, anche, a definire forme virtuose di cooperazione a tutto vantaggio dei soggetti in cerca di una occupazione e, segnatamente, dei gruppi di lavoratori svantaggiati e dei disabili.

L'effettività del diritto costituzionale al lavoro sarà agevolata dalla messa a punto di un sistema aperto e trasparente di incontro *domanda-offerta*, la c.d. borsa continua nazionale del lavoro, dentro il quale cittadini, lavoratori, disoccupati e imprese possono decidere, se vogliono, di incontrarsi in modo diretto e dove i servizi di

intermediazione sono liberamente scelti da essi e non imposti dal modello. Il grado di riservatezza delle informazioni da immettere nel sistema sarà dunque determinato dalla libera decisione dell'utente che accede al sistema stesso. Nella borsa continua nazionale del lavoro, in linea con quanto definito dall'accordo del 11 luglio 2002 tra Stato e Regioni, il compito del livello nazionale sarà quello di contribuire alla definizione degli standard in accordo con le Regioni e di garantire realmente, e non in teoria, l'integrazione dei sistemi. Tale ambito nazionale contribuirà a definire e garantire il rispetto di determinati standard informativi univoci, garantendo sia l'intercomunicazione delle informazioni rilasciate da cittadini ed imprese, nel rispetto delle indicazioni da questi fornite, sia il pieno utilizzo delle informazioni di fonte amministrativa – discendenti dalle comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro, dalle informazioni detenute dagli Enti previdenziali e dalle verifiche poste in essere dai servizi pubblici per l'impiego – rilevanti al fine di certificare il diritto a determinati benefici normativi o previdenziali in sede di assunzione.

La messa a punto di una borsa continua nazionale del lavoro consentirà di intercettare le dinamiche reali del mercato del lavoro e fornire strumenti di intervento per realizzare politiche attive (emersione, supporto alle fasce deboli, ecc.) localizzate. Questa rete sarà essenziale anche per la riforma dei sussidi ai disoccupati che si collegheranno più strettamente ai servizi di orientamento e di formazione.

b) nuove e maggiori tutele rispetto alla realtà fattuale

Rendere trasparente il mercato del lavoro non vuole affatto dire deregolamentare. Significa piuttosto creare regole semplici ed effettivamente esigibili. Gli attuali drastici divieti, risalenti agli anni Sessanta e relativi all'intervento degli operatori privati nelle fasi di incontro tra domanda e offerta di lavoro, sono una delle principali cause del dilagare di forme parassitarie e fraudolente di intermediazione nei rapporti di lavoro. I processi di fornitura e appalto lavoro (cosiddette esternalizzazioni) si realizzano oggi in un quadro sostanzialmente privo di regole, dove l'abusivismo è la regola, con grave pregiudizio per i diritti dei prestatori di lavoro.

Alla luce dei rilevanti processi di riorganizzazione aziendale e di ristrutturazione, le imprese italiane devono per contro poter competere con le imprese degli altri Paesi sulla base di normative analoghe, fermi restando naturalmente il rispetto dei diritti dei lavoratori coinvolti dai processi di esternalizzazione, secondo quanto stabilito a livello comunitario, e la necessità di evitare pratiche fraudolente.

Le misure contenute nel presente provvedimento mantengono, a tutela dei lavoratori, una chiara ispirazione antifraudolenta. Rimane confermato, in particolare, l'obiettivo indicato dalla delega di vietare ipotesi di intermediazione o interposizione nei rapporti di lavoro volte a ledere i diritti dei lavoratori. Ciò su cui incide è invece la soppressione di tutte quelle norme obsolete, proprie di un sistema di produzione e organizzazione del lavoro oggi superato, finalizzate esclusivamente all'obiettivo di irrigidire in sé e per sé l'uso della manodopera, anche là dove non esistano istanze di tutela del lavoro.

Ciò consentirà di fornire una regolamentazione efficiente dei processi di appalto di manodopera ed esternalizzazione del lavoro, a tutela dei lavoratori coinvolti in questi processi. E consentirà anche l'introduzione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro come il cosiddetto *leasing* di manodopera: una tecnica innovativa di gestione del personale imperniata su rapporti con agenzie specializzate – e debitamente autorizzate - nella fornitura a carattere continuativo e a tempo indeterminato (e non a termine, come nel lavoro interinale) di parte della forza-lavoro di cui l'azienda ha bisogno per alimentare il processo produttivo. Agenzie, è bene precisare, che opererebbero in forme sicuramente più trasparenti e con maggiori tutele, di legge e di contratto collettivo, di quanto non accada oggi per effetto di vincoli soffocanti. Anche rispetto ai processi di esternalizzazione del lavoro le misure contenute nel presente provvedimento consentiranno, dunque, di avviare un percorso di riforma complessiva della materia, di modo che le istanze di tutela del lavoro non solo saranno mantenute ma anzi verranno rafforzate, sul piano della effettività, rispetto a forme di speculazione parassitaria sul lavoro altrui.

c) investire sulle persone attraverso interventi formativi

Altro profilo su cui il provvedimento interviene in chiave di rafforzamento delle tutele del lavoro è quello della formazione.

Senza adeguati interventi in formazione e in istruzione la flessibilità rischia di tradursi in precarietà ed emarginazione sociale. Obiettivo del Governo è perseguire una strategia di formazione lungo tutto l'arco della vita, secondo quanto indicato dalla già ricordata «*Strategia Europea per la occupazione*».

In questa prospettiva, una prima area di intervento è rappresentata dalla revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, nel rispetto dei principi e delle regole della Unione europea in materia di aiuti di Stato alla occupazione.

Due sono gli strumenti privilegiati dal provvedimento:

- il contratto di apprendistato, anche nella prospettiva di una formazione in alternanza, che raccordi opportunamente i sistemi della istruzione e della formazione professionale;
- il nuovo contratto di formazione e lavoro, che si chiamerà ora contratto di inserimento, e che viene reso compatibile con la normativa comunitaria in materia di incentivi alla occupazione, in modo tale da disporre di una tipologia contrattuale che agevoli effettivamente, anche mediante la definizione di uno specifico progetto individuale, il reinserimento di quanti siano stati espulsi nell'ambito di processi di riorganizzazione produttiva. Per questo tipo di contratto gli incentivi troveranno applicazione solo per i lavoratori svantaggiati.

In questa materia il Governo si è peraltro limitato a delineare un quadro generale, in modo da consentire alle parti sociali ed alle Regioni di intervenire, anche al fine di realizzare meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei risultati conseguiti, soprattutto in relazione all'impatto sui livelli di occupazione femminile e sul tasso di occupazione in generale. Sarà poi la contrattazione collettiva a determinare le modalità di attuazione dell'attività formativa in azienda, temperando le potenzialità di questa tecnica con quella *off the job*. Vengono pertanto rimossi i limiti di legge a riguardo lasciando le parti sociali del tutto libere di concordare le predette modalità, anche all'interno degli enti bilaterali.

Promuovere investimenti e maggiore occupazione agevolando la riorganizzazione delle imprese e governando i processi di outsourcing

Il mercato e l'organizzazione del lavoro si stanno evolvendo con crescente velocità: non altrettanto avviene per la regolazione dei rapporti di lavoro. In Europa stiamo vivendo una trasformazione epocale che in altri continenti (America, Asia, Oceania) conosce stadi di sviluppo più avanzati, almeno in alcuni Paesi, cioè il passaggio definitivo dalla "vecchia" alla "nuova" economia, la transizione tra un sistema economico "industrialista" ad uno nuovo fondato sulle "conoscenze".

Il sistema regolativo dei rapporti di lavoro ancor oggi utilizzato in Italia non è più in grado di cogliere – e governare – la trasformazione in atto. Le parti sociali devono trovare le convergenze per coltivare una nuova progettualità nella gestione delle risorse umane e dei rapporti collettivi di lavoro, modernizzando il sistema delle regole che dovrà diventare sempre più concordato e meno indotto dall'attore pubblico. In questa prospettiva appare essenziale modernizzare il quadro degli strumenti giuridici che presidiano il governo dei processi di outsourcing, incentivando forme di innovazione e di riorganizzazione delle imprese capaci di provocare ricadute sul piano della competitività e, di conseguenza, anche sul piano occupazionale.

La positiva sperimentazione della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo consente ora di ripensare criticamente l'impianto complessivo della legge n. 1369/1960 che vieta la somministrazione di lavoro altrui come disposizione di carattere generale e tendenzialmente onnicomprensiva. Questa normativa, come noto, non solo ha per lungo tempo vietato l'introduzione nel nostro ordinamento del lavoro temporaneo tramite agenzia, ma ha altresì alimentato fenomeni anomali di esternalizzazione del lavoro che incidono pesantemente sia sulla correttezza della competizione fra le imprese sia sulle dimensioni delle aziende stesse che compongono il tessuto produttivo del nostro Paese.

Buona parte dei precetti contenuti nella legge n. 1369/1960 appaiono superati, almeno nella loro persistente perentorietà, dall'evoluzione dei rapporti di produzione e di circolazione della ricchezza al punto da indurre spesso le imprese a "saltarli" completamente: non tanto in ragione di finalità fraudolente o di elusione dei diritti inderogabili del lavoro, quanto soprattutto per l'incompatibilità del dato legale in essa

contenuto con le logiche della nuova economia. Le attuali forme di organizzazione del lavoro, soprattutto nel terziario, presuppongono ipotesi di somministrazione di lavoro (si pensi, solo per fare un esempio, alla pratica del c.d. *body rental* nell'ambito della consulenza informatica) che nulla hanno a che vedere con le ipotesi di speculazione parassitaria sul lavoro a cui si riferiva il legislatore all'inizio degli anni Sessanta.

Le rigidità nell'utilizzo della forza-lavoro introdotte dalla legge n. 1369/1960, del resto, non trovano pari nella legislazione degli altri Paesi e penalizzano la posizione delle aziende italiane nel confronto globalizzato. Pratiche di *outsourcing*, ampiamente diffuse in altri contesti (ad esempio negli Stati Uniti e in Gran Bretagna), sono in Italia tuttora vietate. Il riferimento è, in particolare, all'istituto del c.d. *leasing* di manodopera: una tecnica innovativa di gestione del personale imperniata su rapporti con agenzie specializzate nella fornitura a carattere continuativo e a tempo indeterminato (e non a termine, come nel lavoro interinale) di parte della forza-lavoro di cui l'azienda ha bisogno per alimentare il processo produttivo. Agenzie, è bene precisare, che opererebbero in forme sicuramente più trasparenti e con maggiori tutele, di legge e di contratto collettivo, di quanto non accada oggi per effetto di vincoli soffocanti.

Le norme contenute nel presente provvedimento riflettono un percorso di riforma complessiva della materia, finalizzato a fare in modo che le istanze di tutela del lavoro, che devono essere mantenute rispetto a forme di speculazione parassitaria sul lavoro altrui, non pregiudichino la modernizzazione dei cicli produttivi e distributivi indotta dalle nuove tecnologie. Le misure predisposte dal Governo consentiranno uno sviluppo adeguato, e in una cornice giuridica rispondente alle logiche della nuova economia, delle attività di *facility management* e della logistica in modo da consentire al sistema delle imprese di beneficiare delle logiche di rete e degli investimenti in capitale digitale e tecnologia. Questo comporterà una estensione delle tutele e non una regressione, in quanto consentirà di arginare il fenomeno degli appalti abusivi e delle esternalizzazioni finalizzate alla sola riduzione del costo del lavoro.

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

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

L'esperienza degli altri Paesi è assai significativa quanto soprattutto alle tecniche incentivanti utilizzate per incoraggiare la stipulazione di contratti a tempo parziale. La Francia, al pari dell'Italia, rappresenta un caso dove gli incentivi di natura

contributiva sono di fatto vanificati nella loro finalità promozionale a causa di una disciplina legislativa e regolamentare del tutto disincentivante. Anche in Spagna ci si è resi conto dell'insufficienza di incentivi economici non collegati a quelli di natura normativa e con la riforma del 2001 sono stati significativamente ampliati gli spazi di ricorso al lavoro supplementare, flessibilizzando anche la distribuzione dell'orario concordato.

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

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

Il lavoro intermittente e il lavoro a coppia o ripartito

La finalità di incremento occupazionale e, al tempo stesso, di regolarizzazione, ha indotto il Governo a riordinare le multiformi tipologie contrattuali oggi esistenti, chiarendo la loro funzione e a regolarne di nuove, quali il lavoro intermittente o a chiamata, il lavoro accessorio e il ripartito.

Lo schema di decreto introduce per la prima volta nel nostro Paese il *lavoro intermittente* (altrimenti detto *a chiamata*), nella duplice versione con o senza l'obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità a seconda della scelta del lavoratore di vincolarsi o meno in tal senso, anche al fine di regolarizzare le prassi esistenti di lavoro non dichiarato o comunque non regolare (il fenomeno del "lavoro a fattura", con l'emissione di semplici note o fatture a titolo di lavoro autonomo da parte di soggetti a cui è in realtà richiesta una prestazione lavorativa intermittente come dipendenti). Si tratta di prassi che non solo ledono i diritti dei prestatori di lavoro, ma che risultano distorsive della stessa competizione corretta tra imprese e

che, in definitiva, contrastano con un'impostazione volta a modernizzare le regole del nostro mercato del lavoro.

Al Governo è apparso opportuno un intervento legislativo che consentisse di inquadrare questo fenomeno non tanto come sottospecie del *part-time*, bensì come ideale sviluppo del lavoro intermittente tramite agenzia (c.d. lavoro interinale), da inquadrarsi nello schema del lavoro dipendente. La versione più persuasiva, offerta dalla esperienza di altri Paesi, è senz'altro quella olandese che imposta appunto il lavoro intermittente o a chiamata come una forma contrattuale che a fronte della disponibilità del prestatore a rendersi disponibile alla prestazione, prevede la corresponsione a carico del datore di lavoro di una «indennità di disponibilità», similmente a quanto accade nell'ipotesi di lavoro interinale.

Il provvedimento prefigura anche la sperimentazione del lavoro accessorio (soprattutto nel campo dell'assistenza alla persona, venendo incontro alla necessità di moltissime famiglie di regolarizzare la cura dei bambini e degli anziani, semplificando al massimo le modalità di gestione del rapporto di lavoro) ed anche del lavoro ripartito o a coppia (inducendo anche in questo caso una logica di solidarietà, soprattutto fra le lavoratrici, che consenta un miglioramento della qualità di vita personale e familiare).

Fine dell'abuso delle collaborazioni coordinate e continuative

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

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

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

Ai fini di aggirare pratiche elusive il lavoro a progetto si differenzierà non solo dal lavoro dipendente ma anche rispetto ai rapporti di lavoro meramente occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare, salvo che il compenso complessivo per lo svolgimento della prestazione non sia superiore a 5.000 euro. Analogamente, le associazioni in partecipazione saranno oggetto di una disciplina più puntuale, inclusa la loro assoggettabilità ad una contribuzione obbligatoria di pari aliquota.

Nuove tutele sul mercato: la certificazione dei rapporti di lavoro

Al fine di sostenere la diffusione delle nuove tipologie contrattuali, in un quadro di tutele certe ed effettive del lavoratore, il provvedimento prevede infine la messa a regime di una procedura di certificazione dei rapporti di lavoro.

Tale sistema, del tutto innovativo per l'esperienza italiana, prevede su base volontaria un meccanismo di certificazione dei rapporti di lavoro e si basa su analoghe esperienze presenti in altri Paesi europei. Esso è volto a ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro garantendo maggiore certezza alle qualificazioni convenzionali, purché avvenute nell'ambito di enti bilaterali costituiti a iniziativa di associazioni dei datori e prestatori di lavoro dei lavoratori comparativamente rappresentative, ovvero ad opera della Direzione provinciale del lavoro o delle Università.

Il meccanismo di certificazione non potrà certamente impedire al prestatore di ricorrere al giudice per contestare la qualificazione del rapporto in relazione a modalità esecutive della prestazione che eventualmente si discostino rispetto allo schema contrattuale convenuto. Tuttavia, in caso di controversia sulla esatta qualificazione del rapporto di lavoro posto in essere, l'autorità giudiziaria competente dovrà tener conto anche del comportamento tenuto dalle parti in sede di certificazione. Si tratta dunque di un meccanismo finalizzato a dare alle parti ausilio nella più precisa definizione del testo contrattuale, potendo contare sul supporto fornito dall'ente bilaterale o dalla stessa Direzione provinciale del lavoro anche a

mezzo di codici di comportamento, linee-guida, realizzate in una logica di assistenza per favorire la regolarizzazione dei rapporti.

La procedura di certificazione dei rapporti di lavoro, lungi dal costituire un intervento legislativo di mera assistenza ai singoli lavoratori nelle fasi preliminari alla stipulazione del contratto di lavoro, dovrebbe contribuire a circoscrivere l'incertezza delle controversie, che in genere sorgono a conclusione della esperienza di lavoro, in merito alla qualificazione dei rapporti di lavoro, e con ciò a stemperare il divario – da sempre presente, ma oggi aggravato in ragione della varietà e complessità dei modi di lavorare – tra logiche giuridiche e logiche organizzativo-produttivistiche.

Il meccanismo della certificazione si ispira, in altre parole, a un tentativo di apertura alle reali dinamiche del mercato del lavoro; circostanza questa che dovrebbe consentire di intercettare anche ampie fasce di lavoro irregolare e sommerso che verrebbero canalizzate verso schemi contrattuali "personalizzati" in funzione delle concrete esigenze delle parti contraenti e, dunque, maggiormente in grado di interpretarne e regolarne in modo flessibile forme e manifestazioni.

I vantaggi della riforma sotto il profilo della finanza pubblica

Il decreto nel suo complesso non solo non pone problemi di copertura per maggiori oneri, ma realizza significative economie e determina maggiori entrate contributive attraverso:

- una serie di misure di regolarizzazione attraverso incentivi normativi che estendono la platea di persone che hanno un contratto di lavoro regolare e che versano contributi alle casse dello Stato. Con l'approvazione del provvedimento aumenterà il tasso di occupazione e, in particolare, il ricorso a contratti di lavoro dipendente con un effetto anche di passaggio da rapporti a minore contribuzione ad altri a più alta aliquota;
- una serie di misure di contrasto alla disoccupazione che ridurranno il numero dei percettori di indennità di disoccupazione e il ricorso a talune tipologie di ammortizzatori sociali (LSU, disoccupati di lungo periodo, lavoratori in mobilità, ecc.)
- misure stringenti volte a ridurre il fenomeno delle collaborazioni coordinate e continuative e a vietare (con incentivi e sanzioni) il ricorso abusivo ad altre tipologie contrattuali come l'associazione in partecipazione che oggi è completamente esente dalla contribuzione. Un numero rilevantissimo di contratti di collaborazione coordinata e continuativa con aliquota contributiva del 12 per cento saranno convertiti in contratti di lavoro subordinati che, quantunque temporanei o modulati, prevedono una contribuzione del 33 per cento

- una misura volta a contenere le collaborazioni meramente occasionali che sono esenti da contribuzione. E' infatti stabilito che ogni attività lavorativa che si protragga per più di 30 giorni o che, in ogni caso, dia luogo a un reddito di 5.000 Euro con uno stesso committente non potrà più essere riconducibile al concetto di occasionalità e dovrà transitare nel nuovo lavoro a progetto ovvero in prestazioni di lavoro dipendente. Il decreto disciplina anche le prestazioni occasionali di natura meramente accessoria che oggi vengono nella quasi totalità dei casi effettuate in forme di lavoro nero. In questo caso è introdotta una contribuzione leggera a favore di INAIL e INPS
- misure di politica attiva e di welfare a favore di percettori di indennità varie condizionando la percezione della indennità all'accettazione di una occupazione. Tre rifiuti consecutivi faranno venire meno il diritto a percepire l'indennità

Nel caso di lavoro interinale e staff leasing viene istituito un fondo per la formazione e l'integrazione del reddito alimentato da un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti per l'esercizio di attività di somministrazione. Viene mantenuto l'attuale regime contributivo per il lavoro interinale ma viene estesa la platea dei soggetti che entreranno in questo mercato in quanto la disciplina viene estesa (allo staff leasing, nonché a edilizia e ad agricoltura) e alleggerita in funzione di contrasto con appalti fittizi e lavori in nero

Il decreto amplia la gamma di tipologie contrattuali flessibili per cui è ragionevole prevedere un contenimento del ricorso a contratti di formazione e lavoro fittizi stipulati in funzione di una strategia di contenimento del costo del lavoro

Il monitoraggio statistico avverrà a costo zero, utilizzando i canali informativi e di valutazione oggi già esistenti a livello nazionale, regionale, locale

Viene poi introdotta una norma di chiusura con finalità antielusiva degli obblighi contributivi, soprattutto nel caso delle associazioni in partecipazione

Anche il ridisegno parziale degli incentivi ai contratti a causa mista determina un saldo certamente positivo data la evidente contrazione complessiva della platea dei beneficiari.

Viene infatti meno il contratto di formazione e lavoro e in suo luogo viene introdotto il contratto di inserimento. Gli incentivi dei cfl vengono trasferiti ad una platea minore di quella attuale (tutti i cittadini tra 15 fino a 32 e anche oltre per legge regionale) posto che troveranno applicazione unicamente per i lavoratori svantaggiati definiti alla stregua del regolamento UE 2204/2002. Si tratta di gruppi di lavoratori assai poco appetibili sul mercato del lavoro rispetto agli attuali beneficiari dei contratti di formazione e lavoro

Viene inoltre ridotta la durata del contratto: dai 24 mesi del cfl si passa ai 18 mesi, non rinnovabili, del contratto di inserimento

Infine, il caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento il datore di lavoro sarà tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento.

Oggi il contratto di apprendistato si applica ai soggetti dai 16 a 24 anni, estensibili fino a 26 per le aree di declino industriale o di ritardato sviluppo secondo i parametri indicati dagli obiettivi 1 e 2 del Regolamento del Consiglio del 20 luglio 1993 n. 2081/1993/CE e successive modifiche. Vero è tuttavia che l'apprendistato è rivolto già oggi a soggetti tra i 16 e i 29 anni nel settore dell'artigianato che è il settore il cui l'apprendistato trova maggiore diffusione

Viene quindi solo in questo caso limitatamente ampliata la platea dei soggetti che possono stipulare contratti di apprendistato estendendola – per la fascia tra i 24/26 e i 29 anni) dall'artigianato a tutti i settori.

Quanto sopra trova ampia compensazione nelle economie derivanti dai nuovi contratti di inserimento e, più in generale, dal complesso delle disposizioni del presente decreto.

Dal presente decreto non derivano pertanto nuovi o maggiori oneri a carico del Bilancio dello Stato e, dunque, non si predispone alcuna relazione tecnica.

Descrizione tecnica del provvedimento

Le misure proposte dal Governo si articolano nei seguenti nove titoli:

- *Titolo I* Disposizioni generali
- *Titolo II* Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro
- *Titolo III* Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco
- *Titolo IV* Disposizioni in materia di gruppi di impresa e trasferimento d'azienda
- *Titolo V* Tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile
- *Titolo VI* Apprendistato e contratto di inserimento
- *Titolo VII* Tipologie contrattuali a progetto e occasionali
- *Titolo VIII* Procedure di certificazione
- *Titolo IX* Disposizioni transitorie e finali

Nel Titolo I (**Disposizioni generali**) si definiscono finalità e campo di applicazione del provvedimento. Si chiarisce, in particolare, che le misure proposte dal Governo, nel dare attuazione ai principi e criteri direttivi contenuti nella legge 14 febbraio 2003, n. 30, si collocano nell'ambito degli orientamenti comunitari in materia di occupazione e sono finalizzate ad aumentare i tassi di occupabilità e a garantire a coloro che lavorano con contratti di tipo flessibile una sicurezza adeguata e una posizione occupazionale più elevati, compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori.

Si chiarisce inoltre che, fatto salvo quanto espressamente previsto in singole disposizioni, lo schema di decreto non trova applicazione, come disposto dalla delega, per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale.

Nel Titolo II (**Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro**) viene delineata la nuova organizzazione del mercato del lavoro e la relativa disciplina legale. Le misure proposte hanno lo scopo di realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza del mercato del lavoro e migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione, con particolare riferimento alle fasce deboli del mercato del lavoro.

Per realizzare questo obiettivo, e fermo restando il mantenimento da parte delle Province delle funzioni amministrative attribuite dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469:

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

particolari di autorizzazione per l'attività di intermediazione sono previsti in favore degli enti locali, delle università pubbliche e private e degli istituti di scuola secondaria di secondo grado, pubblici e privati, cui verrà richiesta l'interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro, nonché l'invio alla autorità concedente di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro. Vengono altresì autorizzate allo svolgimento della attività di intermediazione a favore dei propri associati, nonché allo svolgimento di tutti gli adempimenti e le certificazioni affidati ai competenti servizi per l'impiego, ivi compresa l'attestazione del ricevimento delle comunicazioni previste dall'articolo 9 *bis* del decreto legge 1 ottobre 1996, n. 519, convertito con modificazioni dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro, le associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale ed aventi come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali o del lavoro, gli enti bilaterali e l'ordine nazionale dei consulenti del lavoro. Anche in questi casi sono previsto regimi autorizzatori agevolati.

- b) vengono altresì precisati i criteri per il rilascio della autorizzazione, i criteri e le modalità di revoca della autorizzazione stessa, nonché ogni altro profilo relativo alla organizzazione e alle modalità di funzionamento dell'albo delle agenzie per il lavoro;
- c) nel caso di soggetti polifunzionali, non caratterizzati da un oggetto sociale esclusivo, viene richiesta la presenza di distinte divisioni operative, gestite con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici
- d) vengono stabiliti i principi generali per la definizione dei regimi di accreditamento regionali degli operatori pubblici o privati che forniscono servizi al lavoro nell'ambito dei sistemi territoriali di riferimento;
- e) vengono identificate le forme di coordinamento e raccordo tra gli operatori, pubblici o privati, al fine di un migliore funzionamento del mercato del lavoro e della realizzazione di politiche attive e di *workfare* mediante il coinvolgimento di cooperative sociali o di accordi tra operatori accreditati, pubblici o privati, e agenzie del lavoro;
- f) vengono identificate le forme di coordinamento delle disposizioni sull'incontro tra domanda e offerta di lavoro con la disciplina in materia di lavoro dei cittadini extracomunitari, in modo da prevenire l'adozione di forme di lavoro irregolare e sommerso e semplificare le procedure di rilascio delle autorizzazioni al lavoro;
- g) a garanzia dell'effettivo godimento del diritto al lavoro di cui all'articolo 4 della Costituzione, e nel pieno rispetto dell'articolo 120 della Costituzione stessa, viene costituita la borsa continua nazionale del lavoro, quale sistema aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta di lavoro imperniato su una rete di nodi regionali. Tale sistema dovrà essere

alimentato da tutte le informazioni utili a tale scopo immesse liberamente nel sistema stesso sia dagli operatori pubblici e privati, autorizzati o accreditati, sia direttamente dai lavoratori e dalle imprese. La borsa continua nazionale del lavoro sarà liberamente accessibile da parte dei lavoratori e delle imprese e dovrà essere consultabile da un qualunque punto della rete. I lavoratori e le imprese hanno facoltà di inserire nuove candidature o richieste di personale direttamente e senza rivolgersi ad alcun intermediario da qualunque punto di rete attraverso gli accessi appositamente dedicati da tutti i soggetti pubblici e privati, autorizzati o accreditati. Gli operatori pubblici e privati, accreditati o autorizzati, avranno l'obbligo di conferire alla borsa continua nazionale del lavoro i dati acquisiti, in base alle indicazioni rese dai lavoratori e a quelle rese dalle imprese riguardo l'ambito temporale e territoriale prescelto.

- h) vengono infine abrogate tutte le disposizioni incompatibili con la nuova regolamentazione del mercato del lavoro e viene introdotto un nuovo regime sanzionatorio.

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

A tutela della trasparenza del mercato del lavoro saranno in ogni caso vietate comunicazioni, a mezzo stampa, internet, televisione o altri mezzi di informazione, in qualunque forma effettuate, relative ad attività di ricerca e selezione del personale, ricollocamento professionale, intermediazione o somministrazione effettuate in forma anonima e comunque da soggetti, pubblici o privati, non autorizzati o accreditati all'incontro tra domanda e offerta di lavoro eccezion fatta per quelle comunicazioni che facciano esplicito riferimento ai soggetti in questione, o entità ad essi collegati perché facenti parte dello stesso gruppo di imprese o in quanto controllati o controllanti, in quanto potenziali datori di lavoro.

In tutte le comunicazioni verso terzi, anche a fini pubblicitari, utilizzando qualsiasi mezzo di comunicazione, ivi compresa la corrispondenza epistolare ed elettronica, e nelle inserzioni o annunci per la ricerca di personale, le agenzie del lavoro e gli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati dovranno indicare gli estremi del provvedimento di autorizzazione o di accreditamento al fine di consentire al lavoratore, e a chiunque ne abbia interesse, la corretta e completa identificazione del soggetto stesso.

E' fatto divieto alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base alle convinzioni personali, alla affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al

sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, alla età, all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, alla ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro, a meno che non si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento della attività lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa.

E' altresì fatto divieto di trattare dati personali dei lavoratori che non siano strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo.

E' altresì fatto divieto ai soggetti autorizzati o accreditati di esigere o comunque di percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore.

Gli accordi collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale potranno tuttavia stabilire che tale divieto non trova applicazione per specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dai soggetti autorizzati o accreditati.

raccordo

Nel Titolo III (**Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco**) viene in primo luogo disciplinato il contratto di somministrazione di lavoro, che potrà essere concluso da ogni soggetto (il c.d. utilizzatore) che si rivolga ad altro soggetto (c.d. somministratore), a ciò autorizzato dal Ministero del lavoro e delle Politiche sociali.

Il contratto di **somministrazione di lavoro** potrà essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa esclusivamente a fronte delle seguenti ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo:

- a) per lavori di facchinaggio e pulizia;
- b) per servizi di vigilanza e custodia;
- c) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- d) per servizi di assistenza e cura alla persona;
- e) per servizi di ristorazione e portineria;
- f) per servizi di trasporto di persone, macchinari, merci;
- g) per la gestione di biblioteche, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- h) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- i) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;

- j) per la gestione di call-center;
- k) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti;
- l) per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari;
- m) per tutte le attività connesse alla fase di avvio di una nuova attività nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- n) per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione di quella normalmente impiegata nell'impresa;
- o) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è invece ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi alla stregua di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

Si precisa in ogni caso che ai fini della valutazione delle ragioni tecniche, produttive o organizzative che consentono la somministrazione di lavoro il controllo giudiziale è limitato esclusivamente all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore

Il contratto di somministrazione di lavoro sarà in ogni caso vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) ~~salva diversa disposizione degli accordi sindacali~~, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro saranno soggetti alla disciplina generale dei

rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali. In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro sarà invece soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dai contratti collettivi applicati dal somministratore.

Le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, non troveranno applicazione nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione. In questo caso trovano applicazione l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e le tutele del lavoratore fornite tramite un apposito fondo bilaterale, costituito anche nell'ambito degli enti bilaterali, alimentato con un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato che avrà le seguenti finalità: a) promozione di iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunto con contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori; b) promozione iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti; c) promozione iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le Regioni. Rimane invece confermato l'attuale fondo bilaterale, alimentato con il contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per iniziative formative a favore dei lavoratori temporanei assunti da agenzie del lavoro con contratto a tempo determinato

I lavoratori dipendenti dal somministratore avranno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Tale disposizione potrà non trovare applicazione con esclusivo riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, centri per l'impiego ed enti locali. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni previste dal decreto il lavoratore potrà chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 Codice procedura Civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

Quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore,

somministratore e utilizzatore sono puniti con una sanzione amministrativa, ferma restando l'applicabilità di sanzioni penali.

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

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

L'ipotesi del **distacco** si configura invece quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. In caso distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore dello stesso lavoratore. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 Km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Nel Titolo IV (**Gruppi di impresa e trasferimento d'azienda**) viene prevista l'attribuzione della facoltà ai gruppi di impresa, individuati ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile nonché ai sensi del decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, di delegare lo svolgimento degli adempimenti di cui all'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, alla società capogruppo per tutte le società controllate e collegate, ferma restando la titolarità delle obbligazioni contrattuali e legislative in capo alle singole società datrici di lavoro. Viene altresì novellato il decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 18, che ha modificato l'articolo 2112 del codice civile in tema di trasferimento d'azienda, al fine di garantire un completo adeguamento della disciplina vigente alla normativa comunitaria, anche alla luce del necessario coordinamento con la legge 1° marzo 2002, n. 39, che dispone il recepimento della direttiva n. 2001/23/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese e di stabilimenti. Lo schema di decreto contempla la previsione del requisito dell'autonomia funzionale del ramo di azienda nel momento del suo trasferimento, nonché la previsione di un regime particolare di solidarietà tra appaltante e appaltatore, nei limiti di cui all'articolo 1676 del codice civile, per le ipotesi in cui il contratto di appalto sia connesso ad una cessione di ramo di azienda.

Nel Titolo V (**Tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile**) vengono introdotti due nuovi strumenti contrattuali, il lavoro intermittente o a chiamata e il lavoro ripartito o a coppia, e viene ridisegnata la disciplina del lavoro a tempo parziale in coerenza con la normativa europea in materia.

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

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

E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a chiamata ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a chiamata;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione. La misura di detta indennità è stabilita dai contratti collettivi e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'istituto della indennità di disponibilità trova applicazione soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata potrà comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di

disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro.

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

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Il trattamento economico e normativo del lavoratore intermittente sarà comunque riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedi parentali.

Il contratto di **lavoro ripartito** è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due o più lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa. Ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di cui al presente capo. Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti o previsioni dei contratti o accordi collettivi, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati o posta in capo all'altro obbligato.

Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni e il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del Codice Civile.

La regolamentazione del lavoro ripartito è demandata alla contrattazione collettiva. In assenza di contratti collettivi, trova applicazione, nel caso di prestazioni rese a favore di un datore di lavoro, la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore che stipula un contratto di lavoro ripartito non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al prestatore di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del Codice Civile, intendendosi per tale quello inquadrato

nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi per il solo motivo di lavorare con un contratto di lavoro ripartito.

Il trattamento economico e normativo dei lavoratori coobbligati è in ogni caso riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedi parentali.

La riforma della disciplina del **lavoro a tempo parziale** si spiega alla luce degli obiettivi in termini di incremento dei tassi di occupazione, segnatamente dei giovani, dei lavoratori anziani e delle donne. Su tali presupposti le misure contenute nel presente provvedimento, lungi da ogni finalità di destrutturazione del lavoro a tempo parziale, peraltro neppure possibile stante il quadro di garanzie tracciato in questa materia dal legislatore comunitario, si sono orientate verso la concessione di un maggiore spazio alla autonomia negoziale – individuale e collettiva – nella gestione delle flessibilità e delle misure volte a consentire di conciliare i tempi di vita e i tempi di lavoro. Ciò nella prospettiva della incentivazione del lavoro a tempo parziale c.d. volontario, in coerenza con la sentenza n. 210/1992 della Corte Costituzionale, che impone il consenso del prestatore di lavoro ogni qual volta la disponibilità al lavoro entri in conflitto con la tutela dei tempi di vita e di non lavoro.

Con riferimento al lavoro supplementare lo schema di decreto legislativo propone una valorizzazione della autonomia negoziale, non solo collettiva ma anche individuale. Il ricorso a prestazioni di lavoro supplementare sarà possibile anche in assenza di accordo collettivo, ma questo, plausibilmente, solo a fronte di una adeguata maggiorazione retributiva.

L'obiettivo di agevolare il ricorso al lavoro supplementare è peraltro limitato al solo part-time orizzontale non implicando quindi un onere eccessivo per il lavoratore in quanto esteso all'interno della sola giornata lavorativa. Per il part-time verticale e per il part-time misto l'esigenza di flessibilità viene adeguatamente, e più semplicemente, soddisfatta con la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione (clausole elastiche).

Con riferimento alle clausole di flessibilità, primo obiettivo dello schema di decreto legislativo è quello di fare chiarezza una volta per tutte sulla terminologia. Per clausole «flessibili» si intendono convenzionalmente le clausole che consentono, entro limiti predeterminati, una variazione della distribuzione dell'orario di lavoro nel contratto di lavoro a tempo parziale. Sono invece «elastiche» le clausole che permettono una variabilità in aumento e in diminuzione della estensione temporale della prestazione lavorativa dedotta in contratto. Non si è dunque ritenuta condivisibile, per gli equivoci terminologici e di sostanza che possono scaturire dalla mancanza di chiarezza analitica, l'opzione accolta a suo tempo dal D.Lgs. 61/2000, che, nel riconoscere la legittimità delle clausole elastiche *solo* con riferimento alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, pareva assimilare sul piano concettuale due ipotesi sino ad allora tenute distinte nel dibattito dottrinale.

L'attuale disciplina rivela peraltro una ispirazione vincolistica davvero eccessiva, peraltro non imposta dalla direttiva comunitaria, che di fatto ha determinato lo scarso utilizzo di questa formula contrattuale che ha dimostrato, negli altri Paesi europei, di poter soddisfare in modo adeguato le reciproche esigenze di adattabilità di lavoratori e imprese. Non si comprende peraltro perché le parti negoziali, anche a livello individuale, non possano accordarsi sulla elasticità della durata della prestazione dedotta in contratto e non già soltanto sulla flessibilità della collocazione temporale, che pure, nella normativa vigente, risulta di per sé già penalizzata da vincoli di preavviso assai rigorosi.

Le modifiche prospettate dallo schema di decreto legislativo non daranno in ogni caso luogo a forme di deregolamentazione selvaggia. Viene infatti richiesto al datore di lavoro di specificare nel contratto le ragioni di natura tecnica, organizzativa o produttiva che rendono necessaria la natura elastica della prestazione, senza dar luogo ad ulteriori limiti o impedimenti a opera della legge, così da non comprimere inutilmente l'autonomia contrattuale delle parti. Inoltre, per evitare che i datori di lavoro abusino del carattere elastico della prestazione, mediante la stipula di contratti part-time con prestazioni di lavoro di durata brevissima, allargabili poi a piacimento, si affiderà alla contrattazione collettiva il compito di fissare dei limiti a tale variabilità della durata. Rispetto alla disciplina previgente viene estesa la possibilità di apporre clausole elastiche e flessibili anche nei contratti a termine

Nel Titolo VI (**Apprendistato e contratto di inserimento**) vengono disciplinate le modalità contrattuali per entrare o rientrare nel mercato del lavoro regolare attraverso contratti che uniscono alla prestazione lavorativa le necessarie attività di formazione e di riqualificazione professionale.

Il **contratto di apprendistato** potrà concorrere a garantire il diritto/dovere ad un percorso educativo di almeno dodici anni introdotto dalla riforma Moratti. Più in generale, il contratto di apprendistato consente ai giovani fino ai 29 anni il conseguimento di specifiche qualificazioni anche attraverso percorsi di alta formazione. Il contratto di formazione lavoro è sostituito dal **contratto di inserimento** allo scopo di adattare le competenze professionali di lavoratori, giovani o in difficoltà a qualunque età, a un determinato contesto lavorativo. Gli incentivi finanziari saranno concessi solo per le assunzioni dei soggetti svantaggiati rendendo così più selettiva e, dunque, più efficace.

Le attività di formazione che sono comprese nei contratti di apprendistato e di inserimento potranno essere programmate e organizzate flessibilmente anche con il concorso degli organismi bilaterali dei lavoratori e degli imprenditori, in modo da superare rigidità come quella relativa alla separazione fra formazione esterna e formazione interna alla impresa.

Il **contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e di formazione** ha durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata

in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati.

La regolamentazione del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Istruzione, della Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale ed extra-aziendale;
- b) definizione della qualifica professionale ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;
- c) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- d) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 Codice Civile;
- e) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;
- f) previsione di un monte ore di formazione, esterna ed interna all'azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale secondo standard minimi formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;
- g) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalla Regioni competenti;
- h) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna all'impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- i) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- j) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con **contratto di apprendistato professionalizzante**, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere inferiore a due anni e superiore a sei.

La regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale, nei rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale ed extra-aziendale;
- b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 Codice Civile;
- d) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;
- e) previsione di un monte ore di formazione di almeno 120 ore per anno, effettuabili anche in azienda o con modalità di formazione a distanza;
- f) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;
- g) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna all'impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- h) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- i) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate;

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con **contratto di apprendistato per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore** di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.

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

La disciplina dell'apprendistato comporta anche una serie di incentivi economici e normativi. Per tutte le tipologie di apprendistato, durante il rapporto di lavoro, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

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

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

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

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di quarantacinque di età che siano privi di un posto di lavoro o in procinto di perderlo;
- d) lavoratori che desiderino intraprendere o riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

I contratti di inserimento possono essere stipulati da:

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

Condizione per l'assunzione con contratto di inserimento è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo.

I contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative determinano, anche all'interno degli enti bilaterali, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

Il caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento.

Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi. E' stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, territoriale o aziendale, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368. I contratti collettivi possono anche stabilire le percentuali massime dei lavoratori assunti con contratto di inserimento.

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

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

Il Titolo VII (**Tipologie contrattuali a progetto e occasionali**) contiene un nuovo quadro del lavoro occasionale e delle collaborazioni coordinate e continuative finalizzato a superare gli abusi e le prassi che hanno condotto alla attuale degenerazione di questi istituti.

Viene preliminarmente chiarito che per **prestazioni meramente occasionali** si intendono i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivo per lo svolgimento della prestazione sia superiore a 5 mila Euro, nel qual caso trovano in ogni caso applicazione le disposizioni in materia di lavoro a progetto.

Lo schema di decreto legislativo procede poi a circoscrivere il ricorso allo strumento delle **co.co.co.**, precisando che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del Codice di Procedura Civile devono necessariamente essere

ricongiungibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa (c.d. **lavoro a progetto**).

Si precisa anche che la disciplina del lavoro a progetto delineata nel provvedimento non pregiudica l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto.

La stipulazione del contratto a progetto dovrà avvenire per iscritto, ai fini della prova dei seguenti elementi: a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro; b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuato nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto; c) indicazione corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese; d) indicazione delle forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sull'esecuzione della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa; e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto.

Vengono poi indicati i diritti del collaboratore a progetto. In particolare si precisa che il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

Viene infine disciplinato il **lavoro occasionale di tipi accessorio** in relazione ad attività lavorative di natura meramente occasionale rese, attraverso il meccanismo dei buoni lavori, da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, nell'ambito: a) dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap; b) dell'insegnamento privato supplementare; c) dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti; d) della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli; e) della collaborazione con associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.

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

Potranno svolgere attività di lavoro accessorio: a) disoccupati da oltre un anno; b) casalinghe, studenti e pensionati; c) disabili e soggetti in comunità di recupero; d)

lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

Entro 60 giorni dalla entrata in vigore delle disposizioni contenute nel presente provvedimento il Ministro del lavoro e delle Politiche sociali individuerà i soggetti autorizzati alla vendita dei buoni e alla conversione dei buoni in denaro, e regolamerterà, con apposito decreto, le modalità di costituzione dei fondi finalizzati alle coperture assicurative e previdenziali dei lavoratori in questione.

Il provvedimento disciplina altresì le prestazioni accessorie, rese da parenti e affini entro il terzo grado in agricoltura, che esulano dal mercato del lavoro. La disciplina delle prestazioni accessorie rese nel settore artigiano verranno disciplinate alla stregua dell'articolo 45 della Finanziaria per il 2003.

Il Titolo VIII (**Procedure di certificazione**) disciplina il nuovo istituto della certificazione. Vengono ipotizzate tre ipotesi di certificazione: a) **certificazione dei rapporti di lavoro**; b) **certificazione del regolamento interno delle cooperative**; **certificazione dei contratti di appalto e somministrazione**.

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

Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le Commissioni di certificazione istituite presso: a) gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale; b) le Direzioni provinciali del lavoro secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali entro sessanta giorni dalla entrata in vigore della presente legge; c) le Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate nell'albo di cui al comma 6 esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo ai sensi dell'articolo 66 del d.P.R. n. 382/1980.

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

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

Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione presso le Direzioni provinciali del lavoro le parti devono rivolgersi alla commissione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale sarà addetto il lavoratore. Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione alle commissioni istituite a iniziativa degli enti bilaterali, esse devono rivolgersi alle commissioni costituite dalle rispettive associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro.

La procedura di certificazione è volontaria e consegue obbligatoriamente a una stanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro. Le procedure di certificazione sono determinate all'atto di costituzione delle commissioni di certificazione dalle Direzioni provinciali del lavoro, dagli enti bilaterali e dalle Università e si svolgono nel rispetto dei codici di buone pratiche di cui al successivo comma 5, nonché dei seguenti principi: a) l'inizio del procedimento deve essere comunicato alla Direzione provinciale del lavoro che provvederà a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti. Le autorità pubbliche possono presentare osservazioni alle commissioni di certificazione; b) il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della istanza; c) l'atto di certificazione deve essere motivato e contenere il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere; d) l'atto di certificazione deve contenere esplicita menzione degli effetti, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazioni ai quali le parti richiedono la certificazione.

Entro sei mesi dalla entrata in vigore del provvedimento, il Ministro del lavoro e delle Politiche sociali adotta con proprio decreto codici di buone pratiche per l'individuazione delle clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con specifico riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi. Tali codici dovranno recepire, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali verranno altresì definiti appositi moduli e formulari per la certificazione del contratto o del relativo programma negoziale che tengano conto degli orientamenti giurisprudenziali prevalenti in materia di qualificazione del contratto di lavoro, come autonomo o subordinato, in relazione alle diverse tipologie di lavoro.

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

Le sedi di certificazione costituite dagli enti bilaterali sono competenti altresì a certificare le rinunzie e transazioni di cui all'articolo 2113 del Codice Civile a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse.

Il Titolo IX (**Disposizioni transitorie e finali**) contiene il regime delle abrogazioni e delle disposizioni finali, talune di carattere transitorio, che regolamenteranno

l'entrata in vigore del provvedimento e di quelle parti di esso che hanno natura sperimentale.

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

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

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

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

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del ...;

Sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative;

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

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

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del ...;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali,

EMANA

Il seguente decreto legislativo

Titolo I

Disposizioni generali

Articolo 1

Finalità e campo di applicazione

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

Articolo 2

Definizioni

1. Ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:
 - a) «somministrazione di lavoro»: la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'articolo 20;
 - b) «intermediazione»: l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati, comprensiva tra l'altro: della raccolta dei *curricula* dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'adeguamento delle competenze o delle capacità dei lavoratori;
 - c) «ricerca e selezione del personale»: l'attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa, e comprensiva di: analisi del contesto organizzativo dell'organizzazione committente; individuazione e definizione delle esigenze della stessa; definizione del profilo di competenze e di capacità della candidatura ideale; pianificazione e realizzazione del programma di ricerca delle candidature attraverso una pluralità di canali di reclutamento; valutazione delle candidature individuate attraverso appropriati strumenti selettivi; formazione della rosa di candidature maggiormente idonee; progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'adeguamento delle competenze o delle capacità dei candidati alle esigenze delle posizioni organizzative oggetto della ricerca; assistenza nella fase di inserimento dei candidati; verifica e valutazione dell'inserimento e del potenziale dei candidati;
 - d) «supporto alla ricollocazione professionale»: l'attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell'organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la preparazione, la formazione, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento nella nuova attività;
 - e) «autorizzazione»: provvedimento mediante il quale lo Stato abilita operatori, pubblici e privati, di seguito denominati «agenzie per il lavoro», allo svolgimento delle attività di cui alle lettere da a) a d) del presente comma;
 - f) «accreditamento»: provvedimento mediante il quale le Regioni riconoscono a un operatore, pubblico o privato, l'idoneità a erogare i servizi al lavoro negli ambiti regionali di riferimento, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche, nonché la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il mercato del lavoro con particolare riferimento ai servizi di incontro fra domanda e offerta;
 - g) «borsa continua del lavoro»: sistema aperto di incontro domanda-offerta di lavoro finalizzato, in coerenza con gli indirizzi comunitari, a favorire la maggior efficienza e trasparenza del mercato del lavoro, all'interno del quale cittadini, lavoratori, disoccupati, persone in cerca di un lavoro, soggetti autorizzati o accreditati e datori di lavoro possono decidere di incontrarsi in maniera libera e dove i servizi sono liberamente scelti dall'utente;
 - h) «enti bilaterale»: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro

attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro:

- i) «libretto formativo»: libretto personale del lavoratore, istituito di concerto tra il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali e il MIUR, previa intesa con la conferenza unificata Stato-Regioni e sentite le parti sociali, in cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle Regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione Europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate;
- j) «lavoratore»: qualsiasi persona che lavora o che è in cerca di un lavoro;
- k) «lavoratore svantaggiato»: qualsiasi persona appartenente a una categoria che abbia difficoltà a entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro ai sensi dell'articolo 2, lett. f), del Regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002 relativo alla applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore della occupazione.

Titolo II

Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro

Articolo 3

Finalità

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

Capo I

Regime autorizzatorio e accreditamenti

Articolo 4

Agenzie per il lavoro

1. Presso il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali è istituito un apposito albo delle agenzie per il lavoro ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. Il predetto albo è articolato in cinque sezioni:
 - a) agenzie di somministrazione di lavoro abilitate a svolgimento di tutte le attività di cui al successivo articolo 20;
 - b) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di cui all'articolo 20, comma 3, lettere da a) a n);

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

Articolo 5

Requisiti giuridici e finanziari

1. I requisiti richiesti per l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 sono:
 - a) la costituzione della agenzia nella forma di società di capitali ovvero cooperativa, italiana o di altro Stato membro della Unione europea. Per le agenzie di cui alle lettere d) ed e) è ammessa anche la forma della società di persone;
 - b) la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato o di altro Stato membro della Unione europea;
 - c) la disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali, dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali, secondo quanto precisato dal Ministero del lavoro e delle Politiche sociali con decreto da emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo;
 - d) in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappresentanza e ai soci accomandatari: assenza di condanne penali, anche non definitive, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale, o per delitti non colposi per i quali la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o, in ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale; assenza, altresì, di sottoposizione alle misure di prevenzione disposte ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, o della legge 13 settembre 1982, n. 646, e successive modificazioni;
 - e) nel caso di soggetti polifunzionali, non caratterizzati da un oggetto sociale esclusivo, presenza di distinte divisioni operative, gestite con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici;
 - f) l'interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro di cui al successivo articolo 15, attraverso il raccordo con uno o più nodi regionali, nonché l'invio alla autorità concedente di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro;
 - g) il rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 8 a tutela del diritto del lavoratore alla diffusione dei propri dati nell'ambito da essi stessi indicato.

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

Articolo 6

Regimi particolari di autorizzazione

1. Sono altresì autorizzati allo svolgimento della attività di intermediazione gli enti locali, le università pubbliche e private, comprese le fondazioni universitarie, e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, pubblici e privati, per i quali non trovano applicazione le disposizioni di cui agli articoli 4 e 5 a condizione che operino senza finalità di lucro e fermo restando l'obbligo della interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro, nonché l'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro ai sensi di quanto disposto al successivo articolo 17.

2. Sono altresì autorizzate allo svolgimento della attività di intermediazione a favore dei propri associati, nonché, previa convenzione con il servizio per l'impiego, allo svolgimento di tutti gli adempimenti e le certificazioni affidati ai competenti servizi per l'impiego, ivi compresa l'attestazione del ricevimento delle comunicazioni previste dall'articolo 9 bis del decreto legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro, le associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale ed aventi come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali o del lavoro e gli enti bilaterali a condizione che siano rispettati i requisiti di cui alle lettere c), d), e), f), g) di cui all'articolo 5, comma 1.
3. L'ordine nazionale dei consulenti del lavoro può chiedere l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 di una apposita fondazione o di altro soggetto giuridico dotato di personalità giuridica costituito nell'ambito del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro per lo svolgimento a livello nazionale di attività di intermediazione. L'iscrizione è subordinata al rispetto dei requisiti di cui alle lettere c), d), e), f), g) di cui all'articolo 5, comma 1.
4. E' in ogni caso fatto divieto ai consulenti del lavoro di esercitare individualmente o in altra forma diversa da quella indicata al comma 3, anche attraverso ramificazioni a livello territoriale, l'attività di intermediazione.

Articolo 7

Accreditamenti

1. Le Regioni istituiscono appositi elenchi per l'accREDITAMENTO degli operatori pubblici e privati che operano nel proprio territorio nel rispetto degli indirizzi da esse definiti ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 e dei seguenti principi e criteri:
 - a) garanzia della libera scelta dei cittadini, nell'ambito di una rete di operatori qualificati, adeguata per dimensione e distribuzione alla domanda espressa dal territorio;
 - b) salvaguardia di standard omogenei a livello nazionale nell'affidamento di funzioni relative all'accertamento dello stato di disoccupazione e al monitoraggio dei flussi del mercato del lavoro;
 - c) costituzione negoziale di reti di servizio ai fini dell'ottimizzazione delle risorse;
 - d) obbligo della interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15, nonché l'invio alla autorità concedente di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro;
 - e) raccordo con il sistema regionale di accreditamento degli organismi di formazione.
2. I provvedimenti regionali istitutivi dell'elenco di cui al comma 1 disciplinano altresì:
 - a) le forme della cooperazione tra i servizi pubblici e operatori privati, autorizzati ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4, 5 e 6 o accreditati ai sensi del presente articolo, per le funzioni di incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevenzione della disoccupazione di lunga durata, promozione dell'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati, sostegno alla mobilità geografica del lavoro;
 - b) i requisiti minimi richiesti per l'iscrizione nell'elenco regionale in termini di capacità gestionali e logistiche, competenze professionali, situazione economica, esperienze maturate nel contesto territoriale di riferimento;
 - c) le procedure per l'accREDITAMENTO;
 - d) le modalità di misurazione dell'efficienza e della efficacia dei servizi erogati;
 - e) le modalità di tenuta dell'elenco e di verifica del mantenimento dei requisiti.

Capo II

Tutele sul mercato e disposizioni speciali con riferimento ai lavoratori svantaggiati

Articolo 8

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

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

2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sentite le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano nonché, ai sensi dell'art. 31, comma 2, della legge 31 dicembre 1996, n. 675, il Garante per la protezione dei dati personali, definisce le modalità di trattamento dei dati personali di cui al presente decreto, disciplinando, fra gli altri, i seguenti elementi:
 - a) le informazioni che possono essere comunicate e diffuse tra gli operatori che agiscono nell'ambito del sistema dell'incontro fra domanda e offerta di lavoro;
 - b) le modalità attraverso le quali deve essere data al lavoratore la possibilità di esprimere le preferenze relative alla comunicazione e alla diffusione dei dati di cui al comma 1;
 - c) le ulteriori prescrizioni al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nell'articolo 10;
3. Per le informazioni che facciano riferimento a dati amministrativi in possesso dei servizi per l'impiego, con particolare riferimento alla presenza in capo al lavoratore di particolari benefici contributivi e fiscali, gli elementi contenuti nella scheda anagrafico-professionale prevista dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, hanno valore certificativo delle stesse.

Articolo 9

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

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

Articolo 10

Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori

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

Articolo 11

Divieto di oneri in capo ai lavoratori

1. E' fatto divieto ai soggetti autorizzati o accreditati di esigere o comunque di percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore.

2. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale possono stabilire che la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione per specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dai soggetti autorizzati o accreditati.

Articolo 12

Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito

1. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l'esercizio di attività di somministrazione. Le risorse sono destinate per interventi a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato intesi, in particolare, a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale.
2. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono altresì tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato. Le risorse sono destinate a: a) iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori; b) iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti; c) iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le Regioni; d) per la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.
3. Gli interventi e le misure di cui ai commi 1 e 2 sono attuati nel quadro di politiche stabilite nel contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro ovvero, in mancanza, stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel predetto ambito.
4. I contributi di cui ai commi 1 e 2 sono rimessi a un fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell'ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro:
 - a) come soggetto giuridico di natura associativa ai sensi dell'articolo 36 del codice civile;
 - b) come soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi dell'articolo 12 del codice civile con procedimento per il riconoscimento rientrante nelle competenze del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge 12 gennaio 1991, n. 13.
5. I fondi di cui al comma 4 sono attivati a seguito di autorizzazione del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, previa verifica della congruità, rispetto alle finalità istituzionali previste ai commi 1 e 2, dei criteri di gestione e delle strutture di funzionamento del fondo stesso, con particolare riferimento alla sostenibilità finanziaria complessiva del sistema. Il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali esercita la vigilanza sulla gestione dei fondi.
6. All'eventuale adeguamento del contributo di cui ai commi 1 e 2 si provvede con decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali previa verifica con le parti sociali da effettuare decorsi due anni dalla entrata in vigore del presente decreto.
7. In caso di omissione, anche parziale, dei contributi di cui ai commi 1 e 2, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, oltre al contributo omesso e alle relative sanzioni, una somma, a titolo di sanzione amministrativa, di importo pari a quella del contributo omesso; gli importi delle sanzioni amministrative sono versati ai fondi di cui al comma 4.

Articolo 13

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

1. Al fine di garantire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati, alle agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro per la realizzazione di politiche attive e di *workfare* è consentito:
 - a) operare in deroga al regime generale della somministrazione di lavoro, ai sensi del comma 2 dell'articolo 23, ma solo in presenza di un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, con interventi formativi idonei e il coinvolgimento di un tutore con adeguate competenze e professionalità, e a fronte della assunzione del lavoratore, da parte delle agenzie autorizzate alla somministrazione, con contratto di durata non inferiore a sei mesi;

- b) determinare il trattamento retributivo del lavoratore detraendo dal compenso dovuto quanto eventualmente percepito dal lavoratore medesimo a titolo di indennità di mobilità, indennità di disoccupazione o altra indennità o sussidio percepito dal lavoratore stesso;
 - c) disporre la sospensione del trattamento percepito dal lavoratore in caso di rifiuto reiterato a svolgere una prestazione di lavoro congrua rispetto alle competenze e alle qualifiche del lavoratore stesso, in un ambito territoriale non superiore a 50 Km dal luogo della sua residenza.
2. Fino alla entrata in vigore di norme regionali che disciplinino la materia, le disposizioni di cui al comma 1 si applicano solo in presenza di una convenzione tra una o più agenzie autorizzate alla somministrazione del lavoro ed enti locali, centri per l'impiego o le Regioni stesse.
 3. Le Regioni, i centri per l'impiego e gli enti locali possono costituire, anche mediante l'ausilio delle agenzie tecniche strumentali del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali e per le finalità di cui comma 1, appositi soggetti giuridici, denominati agenzie sociali per il lavoro, in convenzione con le agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro, previo accreditamento da parte delle Regioni ai sensi dell'articolo 7.
 4. Nella ipotesi di cui al comma 3, le agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro si assumono gli oneri delle spese per la costituzione e il funzionamento della agenzia stessa. Le Regioni, i centri per l'impiego e gli enti locali possono concorrere alle spese di costituzione e funzionamento nei limiti delle proprie disponibilità finanziarie.

Articolo 14

Cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati

1. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori disabili, i servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, così come modificato dall'articolo 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68, stipulano con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale e con le cooperative sociali di cui all'articolo 1 comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, convenzioni quadro su base territoriale, che devono essere validate da parte della Commissione Provinciale del Lavoro, aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali medesime da parte delle imprese associate o aderenti.
2. La convenzione quadro disciplina i seguenti aspetti:
 - a) le modalità di adesione da parte delle imprese interessate;
 - b) i criteri di individuazione dei lavoratori svantaggiati da inserire al lavoro in cooperativa. L'individuazione dei disabili sarà curata dal Comitato Tecnico previsto dall'articolo 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68;
 - c) le modalità di attestazione del valore complessivo del lavoro annualmente conferito da ciascuna impresa e la correlazione con il numero dei lavoratori svantaggiati inseriti al lavoro in cooperativa;
 - d) la determinazione del coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse, ai fini del computo di cui al comma 3, secondo criteri di congruità con i costi del lavoro derivati dai contratti collettivi di categoria applicati dalle cooperative sociali;
 - e) la promozione e lo sviluppo delle commesse di lavoro a favore delle cooperative sociali;
 - f) l'eventuale costituzione, anche nell'ambito dell'agenzia sociale di cui all'articolo che precede, di una struttura tecnico-operativa senza scopo di lucro a supporto delle attività previste dalla convenzione;
 - g) i limiti di percentuali massime di copertura della quota d'obbligo da realizzare con lo strumento della convenzione
3. Allorché l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali, realizzato in virtù dei precedenti commi, riguardi i lavoratori disabili, che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, in base alla esclusiva valutazione del comitato tecnico di cui all'articolo 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68, lo stesso si considera utile ai fini della copertura della quota di riserva, di cui all'articolo 3 della stessa legge cui sono tenute le imprese conferenti. Il numero delle coperture per ciascuna impresa è dato dall'ammontare annuo delle commesse dalla stessa conferite diviso per il coefficiente di cui al precedente comma 2, lettera d) e nei limiti di percentuali massime stabilite con le convenzioni quadro di cui al comma 1. Tali limiti percentuali non hanno effetto nei confronti delle imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti. La congruità della computabilità dei lavoratori inseriti in cooperativa sociale sarà verificata dalla Commissione Provinciale del Lavoro o da una società di certificazione da questa promossa o dalla stessa struttura tecnico-operativa, di cui al comma 2, lettera f).

Capo III

Borsa continua nazionale del lavoro e monitoraggio statistico

Articolo 15

Principi e criteri generali

1. A garanzia dell'effettivo godimento del diritto al lavoro di cui all'articolo 4 della Costituzione, e nel pieno rispetto dell'articolo 120 della Costituzione stessa, viene costituita la borsa continua nazionale del lavoro, quale sistema aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta di lavoro imperniato su una rete di nodi regionali. Tale sistema è alimentato da tutte le informazioni utili a tale scopo immesse liberamente nel sistema stesso sia dagli operatori pubblici e privati, autorizzati o accreditati, sia direttamente dai lavoratori e dalle imprese.
2. La borsa continua nazionale del lavoro è liberamente accessibile da parte dei lavoratori e delle imprese e deve essere consultabile da un qualunque punto della rete. I lavoratori e le imprese hanno facoltà di inserire nuove candidature o richieste di personale direttamente e senza rivolgersi ad alcun intermediario da qualunque punto di rete attraverso gli accessi appositamente dedicati da tutti i soggetti pubblici e privati, autorizzati o accreditati.
3. Gli operatori pubblici e privati, accreditati o autorizzati, hanno l'obbligo di conferire alla borsa continua nazionale del lavoro i dati acquisiti, in base alle indicazioni rese dai lavoratori ai sensi dell'articolo 8 e a quelle rese dalle imprese riguardo l'ambito temporale e territoriale prescelto.
4. Gli ambiti in cui si articolano i servizi della borsa continua nazionale del lavoro sono:
 - a) un livello nazionale finalizzato: 1) alla definizione degli standard tecnici nazionali e dei flussi informativi di scambio; 2) all'integrazione dei sistemi regionali; 3) alla definizione dell'insieme delle informazioni che permettano la massima efficacia e trasparenza del processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro;
 - b) un livello regionale che concorre, nel quadro delle competenze proprie delle Regioni di programmazione e gestione delle politiche regionali del lavoro: 1) alla realizzazione dell'integrazione dei sistemi pubblici e privati presenti sul territorio; 2) alla definizione e nella realizzazione del modello di servizi al lavoro; 3) alla cooperazione alla definizione degli standard nazionali di intercomunicazione.
5. Il coordinamento tra il livello nazionale e il livello regionale deve in ogni caso garantire, nel rispetto degli articoli 4 e 120 della Costituzione, la piena operatività della borsa continua nazionale del lavoro in ambito nazionale e comunitario. A tal fine il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali rende disponibile l'offerta degli strumenti tecnici alle Regioni e alle Province che ne facciano richiesta nell'ambito dell'esercizio delle loro competenze.

Articolo 16

Standard tecnici e flussi informativi di scambio

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

Articolo 17

Monitoraggio statistico

1. Le basi informative costituite nell'ambito della borsa continua nazionale del lavoro, nonché le registrazioni delle comunicazioni dovute dai datori di lavoro ai servizi competenti e la registrazione delle attività poste in essere da questi nei confronti degli utenti per come riportate nella scheda anagrafico-professionale dei lavoratori costituiscono la base statistica omogenea e condivisa per le azioni di monitoraggio dei servizi svolte ai sensi del presente decreto legislativo e poste in essere da Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, le Regioni e le Province per i rispettivi ambiti territoriali di riferimento.
2. A tal fine, la definizione e la manutenzione applicativa delle basi informative in questione tiene conto delle esigenze conoscitive generali, incluse di quelle di ordine statistico complessivo rappresentate nell'ambito del SISTAN e da

parte dell'ISTAT, nonché di quesiti specifici di valutazione di singole politiche ed interventi formulati dal Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, le Regioni e le Province, per i rispettivi ambiti territoriali di riferimento.

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

Capo IV

Regime sanzionatorio

Articolo 18

Sanzioni penali

1. L'esercizio delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, in assenza di apposita autorizzazione è punita con la sanzione dell'ammenda da 500 a 2.500 euro e con il sequestro del mezzo di trasporto eventualmente adoperato a questo fine. Se vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a dodici mesi e l'ammenda è aumentata fino al triplo. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.
2. L'esercizio della attività di somministrazione di lavoro in assenza di apposita autorizzazione è inoltre punita con la sanzione dell'ammenda di 5 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.
3. Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero che violi le disposizioni di cui all'articolo 20, commi 1, 3, 4 e 5, e 21, commi 1, 2 e 3, si applica la pena prevista al comma 1. Resta ferma l'applicabilità delle sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'articolo 19, commi 3 e 4.
4. Fatte salve le ipotesi di cui all'articolo 11, comma 2, chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro oggetto di somministrazione è punito con la pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno e dell'ammenda da 2.500 euro a 6.000 euro. In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dell'albo.
5. In caso di violazione dell'articolo 10 trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché nei casi più gravi, l'autorità competente procede alla sospensione della autorizzazione di cui all'articolo 4. In ipotesi di recidiva viene revocata l'autorizzazione.

Articolo 19

Sanzioni amministrative

1. Gli editori, i direttori responsabili e i gestori di siti sui quali siano pubblicati annunci in violazione delle disposizioni di cui all'articolo 9 sono puniti con una sanzione amministrativa pecuniaria da 4.000 a 12.000 euro.
2. La violazione dell'obbligo di cui all'articolo 4-bis, comma 2, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1500 euro per ogni lavoratore interessato.
3. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-bis, commi 5 e 7, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, così come sostituito dall'articolo 6, comma 2, del citato decreto legislativo n. 297 del 2002, e di cui all'articolo 21, comma 1, della legge 24 aprile 1949, n. 264, così come sostituito dall'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo n. 297 del 2002, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.
4. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-bis, comma 4, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria 250 a 1500 euro per ogni lavoratore interessato.
5. Nel caso di omessa comunicazione contestuale, omessa comunicazione di cessazione e omessa comunicazione di trasformazione, i datori di lavoro comprese le pubbliche amministrazioni sono ammessi al pagamento della sanzione minima ridotta della metà qualora l'adempimento della comunicazione venga effettuato spontaneamente entro il termine di dieci giorni decorrenti dalla data di inizio dell'omissione.

Titolo III

Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco

Capo I

Somministrazione di lavoro

Articolo 20

Condizioni di liceità

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.
2. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.
3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa esclusivamente a fronte delle seguenti ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo:
 - a) per lavori di facchinaggio e pulizia;
 - b) per servizi di vigilanza e custodia;
 - c) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
 - d) per servizi di assistenza e cura alla persona;
 - e) per servizi di ristorazione e portineria;
 - f) per servizi di trasporto di persone, macchinari, merci;
 - g) per la gestione di biblioteche, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
 - h) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
 - i) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
 - j) per la gestione di call-center;

- k) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti;
 - l) per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari;
 - m) per tutte le attività connesse alla fase di avvio di una nuova attività nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
 - n) per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione. l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;
 - o) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.
4. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.
5. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione
 - c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

Articolo 21

Forma del contratto di somministrazione

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

Articolo 22

Disciplina dei rapporti di lavoro

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

Articolo 23

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

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

confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi

6. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale inasprimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.
7. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
8. In caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato è nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione.
9. La disposizione di cui al comma 8 non trova applicazione nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Articolo 24

Diritti sindacali e garanzie collettive

1. Fermo restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa, i lavoratori delle società o imprese di somministrazione e degli appaltatori si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.
2. Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.
3. Ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.
4. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Articolo 25

Norme previdenziali

1. Gli oneri contributivi, previdenziali ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. Sulla indennità di disponibilità di cui all'articolo 22, comma 3, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.
2. Gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono a carico del somministratore. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la posizione assicurativa, già in atto presso l'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori temporanei, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore temporaneo, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.
3. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori e comparti.

Articolo 26

Responsabilità civile

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

Articolo 27

Somministrazione irregolare

1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 Codice procedura Civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.
2. Nelle ipotesi di cui al comma 1 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.
3. Ai fini della valutazione delle ragioni di cui all'articolo 20, commi 3 e 4, che consentono la somministrazione di lavoro il controllo giudiziale è limitato esclusivamente all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore.

Articolo 28

Somministrazione fraudolenta

1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 Euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.

Capo II

Appalto e distacco

Articolo 29

Appalto di servizi

1. Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente Titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del Codice Civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per l'esercizio pieno da parte dell'appaltatore del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e il possesso da parte sua, o di suo personale utilizzato nell'appalto, della professionalità specifica corrispondente alle esigenze tecniche del servizio dedotto in contratto.
2. In caso di appalto di servizi il committente imprenditore è obbligato in solido con il l'appaltatore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

Articolo 30

Distacco

1. L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
2. In caso distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

3. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 Km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
4. Resta ferma la disciplina prevista dall'articolo 8, terzo comma, della legge 19 luglio 1993, n. 236 di conversione del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148.

Titolo IV

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

Articolo 31

Gruppi di impresa

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

Articolo 32

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

1. Il comma quinto dell'articolo 2112 del Codice Civile è sostituito dal seguente: *"Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, anche se priva di beni materiali, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento"*.
2. All'articolo 2112 del Codice Civile è aggiunto in fine il seguente comma: *"Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 1676"*.

Titolo V

Tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile

Capo I

Lavoro intermittente

Articolo 33

Definizione e tipologie

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

Articolo 34

Casi di ricorso al lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale o, in via provvisoriamente sostitutiva, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con apposito decreto da emanarsi trascorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.
2. In via sperimentale il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo e siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.
3. E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a chiamata ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a chiamata;
 - c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

Articolo 35

Forma e comunicazioni

1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:
 - a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34 che consentono la stipulazione del contratto;
 - b) luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
 - c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, nei limiti di cui al successivo articolo 36;
 - d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
 - e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
 - f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi ove previste.
3. Fatta salva previsione più favorevole dei contratti collettivi, il datore di lavoro è altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Articolo 36

Indennità di disponibilità

1. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione. La misura di detta indennità è stabilita dai contratti collettivi e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
2. Sulla indennità di disponibilità di cui al comma 1 i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.
3. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

4. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.
5. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al comma che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.
6. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 6 si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro.

Articolo 37

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

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

Articolo 38

Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.
2. Il trattamento economico e normativo del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedi parentali.
3. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36.

Articolo 39

Computo del lavoratore intermittente

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

Articolo 40

Intervento sostitutivo del Ministro

1. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi dell'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2, la determinazione da parte dei contratti collettivi nazionali dei casi di ricorso al lavoro intermittente, il Ministro del lavoro e delle Politiche sociali, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, individua in via provvisoria e con proprio decreto i casi in cui è ammissibile in ricorso al lavoro intermittente ai sensi della disposizione di cui all'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2,

Capo II

Lavoro ripartito

Articolo 41

Definizione e vincolo di solidarietà

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

Articolo 42

Forma e comunicazioni

1. Il contratto di lavoro ripartito è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:
 - a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;
 - b) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
 - c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
2. Ai fini della possibilità di certificare le assenze, i lavoratori sono tenuti a informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, in merito all'orario di lavoro di ciascuno dei soggetti coobbligati.

Articolo 43

Disciplina applicabile

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

Articolo 44

Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore ripartito non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.
2. Il trattamento economico e normativo dei lavoratori coobbligati è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedi parentali.
3. Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle riunioni assembleari di cui all'articolo 20, legge 20 maggio 1970, n. 300, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita. I coobbligati hanno altresì il diritto di partecipare, con facoltà di esprimere un solo voto, al referendum di cui all'articolo 21, legge 20 maggio 1970, n. 300.

Articolo 45

Disposizioni previdenziali

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

Capo III

Lavoro a tempo parziale

Articolo 46

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

1. Al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, così come modificato dal decreto legislativo 26 febbraio 2001, n. 100, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) l'articolo 1, comma 2, lettera a) è sostituito dal seguente: «a) Per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati»;
 - b) l'articolo 1, comma 3, è sostituito dal seguente: «3. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2.. I contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto»;
 - c) l'articolo 1, comma 4, è sostituito dal seguente: «Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2001, 368, e successive modificazioni, di cui all'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e di cui all'articolo 10 della legge 8 marzo 2000, n. 53, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3»;
 - d) l'articolo 3, comma 1, è sostituito dal seguente: «1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 9 ottobre 2001, 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3, 4 e 6»;
 - e) l'articolo 3, comma 2, è sostituito dal seguente: «2. I contratti collettivi stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi»;

- f) l'articolo 3, comma 3, è sostituito dal seguente: «3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento»;
- g) l'articolo 3, comma 5, è sostituito dal seguente: «5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno»;
- h) l'articolo 3, comma 6, è abrogato;
- i) l'articolo 3, comma 7, è sostituito dal seguente: «7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I contratti collettivi, stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono:
- 1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
 - 2) condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
 - 3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa»;
- j) L'articolo 3, comma 8, è sostituito dal seguente: «8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di almeno due giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3»;
- k) l'articolo 3, comma 9, è sostituito dal seguente: «9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento»;
- l) l'articolo 3, comma 10, è sostituito dal seguente: «10. L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche ai sensi del comma 7 è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine»;
- m) i commi 11, 12, 13 e 15 dell'articolo 3 sono soppressi;
- n) l'articolo 5 è sostituito dal seguente: «1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo. 2. Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione. 3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a dare tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo a tale disposizione. 4. Gli incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione»;
- o) il comma 2 dell'articolo 6 è soppresso;
- p) l'articolo 7 è soppresso;
- q) l'articolo 8, comma 2, è sostituito dal seguente: «L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con

riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, è fatta salva la possibilità di concordare per iscritto clausole elastiche o flessibili ai sensi dell'articolo 3, comma 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3»;

- r) all'articolo 8, dopo il comma 2, sono aggiunti i seguenti icommi: « 2-bis. Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili di cui all'articolo 3, comma 7, senza il rispetto di quanto stabilito dall'articolo 3, commi 7, 8, 9 comporta a favore del prestatore di lavoro il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno. 2-ter. In assenza di contratti collettivi datore di lavoro e prestatore di lavoro possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili ai sensi delle disposizioni che precedono».

Titolo VI

Apprendistato e contratto di inserimento

Capo I

Apprendistato

Articolo 47

Definizione e tipologie

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:
 - a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
 - b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
 - c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Articolo 48

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

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni.
2. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e di formazione ha durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati.
3. La regolamentazione del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Istruzione, della Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:
 - a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale ed extra-aziendale;
 - b) definizione della qualifica professionale ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;

- c) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- d) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 Codice Civile;
- e) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;
- f) previsione di un monte ore di formazione, esterna ed interna all'azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale in funzione di quanto stabilito al comma 2 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;
- g) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalla Regioni competenti;
- h) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna all'impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- i) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- j) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

Articolo 49

Apprendistato professionalizzante

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.
2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
3. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere inferiore a due anni e superiore a sei.
4. La regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:
 - a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale ed extra-aziendale;
 - b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
 - c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 Codice Civile;
 - d) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;
 - e) previsione di un monte ore di formazione di almeno 120 ore per anno, effettuabili anche in azienda o con modalità di formazione a distanza;
 - f) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;
 - g) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna all'impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
 - h) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
 - i) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate;
5. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, il numero di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato di qualificazione non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La presente norma non si applica

alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Articolo 50

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

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.
2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato di cui al comma che precede può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
3. Ferme restando le intese vigenti, la disciplina e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta è rimessa alle Regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro, le Università e le altre istituzioni formative.

Articolo 51

Crediti formativi

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

Articolo 52

Accreditamento

1. Entro tre mesi dalla entrata in vigore del presente decreto legislativo il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali definisce con decreto, emanato d'intesa con le Regioni e le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, i criteri di accreditamento delle imprese formatrici.
2. I criteri di cui al comma 1 devono essere riferiti, in particolare, ai risultati ottenuti nella gestione aziendale, alla propensione al miglioramento continuo e alla valorizzazione delle risorse umane, alla disponibilità di personale con funzioni specifiche di supporto all'apprendimento, alla dotazione di sistemi tecnologici e di metodologie organizzative avanzate. Le imprese formative concorrono, anche sulla base delle intese con le istituzioni formative, alla formazione degli studenti, degli apprendisti, degli occupati e delle persone in cerca di occupazione. Il ruolo formativo delle imprese si esplica nell'ambito di percorsi di istruzione, di formazione professionale, anche integrati, nella transizione al lavoro e nell'esercizio dell'apprendistato.

Articolo 53

Repertorio delle professioni

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

Articolo 54

Incentivi economici e normativi

1. Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.
2. Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.
3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica la cui erogazione sarà tuttavia soggetta alla effettiva verifica della formazione svolta secondo le modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali, d'intesa con la conferenza Stato-Regioni.

Capo II

Contratto di inserimento

Articolo 55

Definizione e campo di applicazione

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:
 - a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
 - b) disoccupati di lunga durata fino a trentadue anni;
 - c) lavoratori con più di quarantacinque di età che siano privi di un posto di lavoro o in procinto di perderlo;
 - d) lavoratori che desiderino intraprendere o riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
 - e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
 - f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.
2. I contratti di inserimento possono essere stipulati da:
 - a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
 - b) gruppi di imprese;
 - c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
 - d) fondazioni;
 - e) enti di ricerca, pubblici e privati.
3. Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti di cui al comma 2 devono avere mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i giovani per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
4. La disposizione di cui al comma 3 non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.
5. Restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni di cui all'articolo 20 della legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati.

Articolo 56

Progetto individuale di inserimento

1. Condizione per l'assunzione con contratto di inserimento è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo.
2. I contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative determinano, anche all'interno degli enti bilaterali, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore, nonché le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento dell'obiettivo di cui al comma 1.
3. In difetto dei contratti collettivi, decorsi cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le modalità di realizzazione delle attività di cui al comma 2 sono stabilite, in via provvisoriamente sostitutiva, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con apposito decreto da emanarsi d'intesa con la conferenza Stato-Regioni.
4. La formazione eventualmente effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro dovrà essere registrata nel libretto formativo;
5. Il caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento.

Articolo 57

Forma

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

Articolo 58

Durata

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

Articolo 59

Disciplina del rapporto di lavoro

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, territoriale o aziendale, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.
2. I contratti collettivi di cui al comma 1 possono stabilire le percentuali massime dei lavoratori assunti con contratto di inserimento.

Articolo 60

Incentivi economici e normativi

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

2. Fatte salve specifiche previsioni di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.
3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, gli incentivi economici previsti dalla disciplina previgente in materia di contratto di formazione e lavoro trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori svantaggiati assunti con contratto di inserimento.

Titolo VII

Tipologie contrattuali a progetto e occasionali

Capo I

Lavoro a progetto e lavoro occasionale

Articolo 61

Definizione e campo di applicazione

1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del Codice di Procedura Civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.
2. Dalla disposizione di cui al comma 2 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivo per lo svolgimento della prestazione sia superiore a 5 mila Euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo.
3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi.
4. Le disposizioni contenute nel presente capo non pregiudicano l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto.

Articolo 62

Forma

1. Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:
 - a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
 - b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuato nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;
 - c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
 - d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sull'esecuzione della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
 - e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

Articolo 63

Corrispettivo

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

Articolo 64

Obbligo di riservatezza

1. Salvo diverso accordo tra le parti il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti.
2. Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

Articolo 65

Invenzioni del collaboratore a progetto

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

Articolo 66

Altri diritti del collaboratore a progetto

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.
2. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il contratto si intende comunque risolto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.
3. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.
4. Oltre alle disposizioni di cui alla legge n. 533 del 1973 sul processo del lavoro e di cui all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'art. 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale 12 gennaio 2001.

Articolo 67

Estinzione del contratto e preavviso

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

Articolo 68

Rinunzie e transazioni

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

Articolo 69

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

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

Capo II

Prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti

Articolo 70

Definizione e campo di applicazione

1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, nell'ambito:
 - a) dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
 - b) dell'insegnamento privato supplementare;
 - c) dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
 - d) della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
 - e) della collaborazione con associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.
2. Le attività lavorative di cui al comma 1, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che coinvolgono il lavoratore per una durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare e che, in ogni caso, non danno complessivamente luogo a compensi superiori a 5 mila Euro sempre nel corso di un anno solare.

Articolo 71

Prestatori di lavoro accessorio

1. Possono svolgere attività di lavoro accessorio:
 - a) disoccupati da oltre un anno;
 - b) casalinghe, studenti e pensionati;
 - c) disabili e soggetti in comunità di recupero;
 - d) lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.
2. I soggetti di cui al comma 1 sono tenuti a iscriversi in apposite liste tenute presso i centri per l'impiego, i soggetti pubblici autorizzati alla intermediazione e i soggetti accreditati di cui all'articolo 7. A seguito della loro iscrizione i soggetti interessati allo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio ricevono, a proprie spese, una tessera magnetica dalla quale risulti la loro condizione.

Articolo 72

Disciplina del lavoro accessorio

1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio del valore nominale di 7,5 Euro per ogni ora di lavoro.
2. Il prestatore di prestazioni di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso uno o più enti o società concessionari di cui al comma 5 all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio, in misura pari a 5,8 Euro per ogni ora di lavoro. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.
3. L'ente o società concessionaria provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni per prestazioni di lavoro accessorio, registrandone il nominativo e provvedendo per suo conto al versamento dei contributi per fini previdenziali all'INPS, in misura di 1 Euro per ora di lavoro e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura di 0,5 Euro per ora di lavoro.
4. L'ente o società concessionaria trattiene l'importo di 0,2 Euro per ogni ora di lavoro, a titolo di rimborso spese.
5. Entro 60 giorni dalla entrata in vigore delle disposizioni contenute nel presente decreto legislativo il Ministro del lavoro e delle Politiche sociali individua gli enti e le società concessionarie alla riscossione dei buoni, nonché i soggetti autorizzati alla vendita dei buoni e regola, con apposito decreto, le modalità di costituzione dei fondi finalizzati alle coperture assicurative e previdenziali di cui al comma 4.

Articolo 73

Coordinamento informativo a fini previdenziali,

1. Al fine di verificare, mediante apposita banca dati informativa, l'andamento delle prestazioni di carattere previdenziale e delle relative entrate contributive, conseguenti allo sviluppo delle attività di lavoro accessorio disciplinate dalla presente legge, anche al fine di formulare proposte per adeguamenti normativi delle disposizioni di contenuto economico di cui all'articolo che precede, l'INPS e l'INAIL stipulano apposita convenzione con il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali.
2. Decorso 18 mesi dalla entrata in vigore del presente provvedimento il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali predispone, d'intesa con INPS e INAIL, una relazione sull'andamento del lavoro occasionale di tipo accessorio e ne riferisce al Parlamento.

Articolo 74

Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro

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

Titolo VIII

Procedure di certificazione

Capo I

Certificazione dei contratti di lavoro

Articolo 75

Finalità

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

Articolo 76

Organi di certificazione

1. Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le Commissioni di certificazione istituite presso:
 - a) gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;
 - b) le Direzioni provinciali del lavoro secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali entro sessanta giorni dalla entrata in vigore della presente legge;
 - c) le Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate nell'albo di cui al comma 2, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo ai sensi dell'articolo 66 del d.P.R. n. 382 del 1980.
2. Per essere abilitate alla certificazione ai sensi del comma 1, le Università sono tenute a registrarsi presso un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Istruzione, della Università e della Ricerca. Per ottenere la registrazione le Università sono tenute a inviare, all'atto della registrazione e ogni sei mesi, studi ed elaborati contenenti indici e criteri giurisprudenziali di qualificazione dei contratti di lavoro con riferimento a tipologie di lavoro indicate dal Ministero del lavoro e delle Politiche sociali.
3. Gli enti bilaterali e le Università abilitate ai sensi del comma 2 possono concludere convenzioni con cui le quali prevedano la costituzione di una commissione unitaria di certificazione.

Articolo 77

Competenza

1. Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione presso le Direzioni provinciali del lavoro le parti stesse devono rivolgersi alla commissione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale sarà addetto il lavoratore. Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione alle commissioni istituite a iniziativa degli enti bilaterali, esse devono rivolgersi alle commissioni costituite dalle rispettive associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro.

Articolo 78

Procedimento di certificazione e codici di buone pratiche

1. La procedura di certificazione è volontaria e consegue obbligatoriamente a una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro.
2. Le procedure di certificazione sono determinate all'atto di costituzione delle commissioni di certificazione dalle Direzioni provinciali del lavoro, dagli enti bilaterali e dalle Università e si svolgono nel rispetto dei codici di buone pratiche di cui al comma 4, nonché dei seguenti principi:
 - a) l'inizio del procedimento deve essere comunicato alla Direzione provinciale del lavoro che provvede a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti. Le autorità pubbliche possono presentare osservazioni alle commissioni di certificazione;
 - b) il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della istanza;
 - c) l'atto di certificazione deve essere motivato e contenere il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere;
 - d) l'atto di certificazione deve contenere esplicita menzione degli effetti, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazioni ai quali le parti richiedono la certificazione.
3. I contratti di lavoro certificati, e la relativa pratica di documentazione, devono essere conservati presso le sedi di certificazione, per un periodo di almeno cinque anni a far data dalla loro scadenza. Copia della contratto certificato può essere richiesta dal servizio competente di cui all'articolo 4-bis, comma 5, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 oppure dalle altre autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti.
4. Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente decreto legislativo, il Ministro del lavoro e delle Politiche sociali adotta con proprio decreto codici di buone pratiche per l'individuazione delle clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con specifico riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi. Tali codici recepiscono, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

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

Articolo 79

Efficacia giuridica della certificazione

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

Articolo 80

Rimedi esperibili nei confronti della certificazione

1. Nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorità giudiziaria di cui all'articolo 413 del Codice di Procedura Civile, per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Sempre presso la medesima autorità giudiziaria, le parti del contratto certificato potranno impugnare l'atto di certificazione anche per vizi del consenso.
2. L'accertamento giurisdizionale dell'erroneità della qualificazione ha effetto fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale. L'accertamento giurisdizionale della difformità tra il programma negoziale e quello effettivamente realizzato ha effetto a partire dal momento in cui la sentenza accerta che ha avuto inizio la difformità stessa.
3. Il comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia davanti alla Commissione di certificazione potrà essere valutato dal giudice del lavoro, ai sensi degli articoli 9, 92 e 96 del Codice di Procedura Civile.
4. Chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, deve previamente rivolgersi obbligatoriamente alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del Codice di Procedura Civile.

Articolo 81

Attività di consulenza e assistenza alle parti

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

Capo II

Altre ipotesi di certificazione

Articolo 82

Rinunzie e transazioni

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

Articolo 83

Deposito del regolamento interno delle cooperative

1. La procedura di certificazione di cui al capo I è estesa all'atto di deposito del regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e successive modificazioni.
2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, la procedura di certificazione deve essere espletata nella sede di certificazione di cui all'articolo 76, comma 1, lettera b).

Articolo 84

Interposizione illecita e appalto genuino

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

Titolo IX

Disposizioni transitorie e finali

Articolo 85

Abrogazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogati:
 - a) l'articolo 27 della legge 23 ottobre 1949, n. 264;
 - b) l'articolo 2, comma 2, e l'articolo 3 della legge 19 gennaio 1955, n. 25;
 - c) la legge 23 ottobre 1960, n. 1369;
 - d) l'articolo 21, comma 3 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;
 - e) gli articoli 9-bis, comma 3 e 9-quarter, commi 4 e 18, quest'ultimo limitatamente alla violazione degli obblighi di comunicazione, del decreto legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito con modificazioni nella legge 28 novembre 1996, n. 608;
 - f) gli articoli 1-11 della legge 24 giugno 1997, n. 196;
 - g) l'articolo 4, comma 3, del 25 febbraio 2000, n. 72;
 - h) l'articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica n. 422 del 2000.
2. All'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, le parole da "Il datore di lavoro" fino a "dello stesso" sono soppresse.
3. All'articolo 116, comma 12, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, le parole "nonché a violazioni di norme sul collocamento di carattere formale" sono soppresse.

Articolo 86

Norme transitorie e finali

1. Le collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente, che non possono essere ricondotte a un progetto o a una fase di esso, mantengono efficacia fino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento.
2. Al fine di evitare fenomeni elusivi della disciplina di legge e contratto collettivo, in caso di rapporti di associazione in partecipazione resi senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora, il lavoratore ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività, o in mancanza di contratto collettivo, in una

corrispondente posizione secondo il contratto di settore analogo, a meno che il datore di lavoro, o committente, o altrimenti utilizzatore non comprovi, con idonee attestazioni o documentazioni, che la prestazione rientra in una delle tipologie di lavoro disciplinate nel presente decreto ovvero in un contratto di lavoro subordinato speciale o con particolare disciplina, o in un contratto nominato di lavoro autonomo, o in altro contratto espressamente previsto nell'ordinamento.

3. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui agli articoli da 1 a 11 della legge 24 giugno 1997, n. 196, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera a) della medesima legge e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro.
4. Per le società di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, ricollocamento professionale già autorizzate ai sensi della disciplina previgente, le disposizioni di cui all'articolo 4 trovano applicazione a far data dal 1° gennaio 2004.
5. L'obbligo di comunicazione di cui al comma 4 dell'articolo 4 bis del decreto legislativo n. 182 del 2000 si intende riferito a tutte le imprese di somministrazione, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.
6. Il Ministro per la funzione pubblica convoca le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche per esaminare i profili di armonizzazione conseguenti alla entrata in vigore del presente decreto legislativo entro sei mesi anche ai fini della eventuale predisposizione di provvedimenti legislativi in materia.
7. La previsione della trasformazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 27, comma 1, non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni cui la disciplina della somministrazione trova applicazione solo per quanto attiene alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.
8. All'articolo 3, comma 8, del decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a. la lettera b) è sostituita dalla seguente: «b) chiede alle imprese esecutrici una dichiarazione dell'organico medio annuo, distinto per qualifica, nonché una dichiarazione relativa al contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti»;
 - b. dopo la lettera b) è aggiunta la seguente: «b) bis - chiede un certificato di regolarità contributiva. Tale certificato può essere rilasciato, oltre che dall'INPS e dall'INAIL, per quanto di rispettiva competenza, anche dalle casse eccili, le quali stipulano una apposita convenzione con i predetti istituti al fine del rilascio di un documento unico di regolarità contributiva»;
 - c. dopo la lettera b) è aggiunta la seguente: «b) ter - trasmette all'amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori oggetto della concessione edilizia o all'atto della presentazione della denuncia di inizio attività, il nominativo dell'impresa esecutrice dei lavori unitamente alla documentazione di cui alle precedenti lettere b) e b) bis.».
9. L'abrogazione ad opera dell'articolo 8 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 della disciplina dei compiti della commissione regionale per l'impiego di cui all'articolo 5 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 non si intende riferita alle Regioni a Statuto speciale per le quali non sia effettivamente avvenuto il trasferimento delle funzioni in materia di lavoro ai sensi del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.
10. Le disposizioni di cui agli articoli 14, 34, comma 2, di cui al Titolo III e di cui al Titolo VII, Capo II hanno carattere sperimentale. Decorsi diciotto mesi dalla data di entrata in vigore, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali procede a una verifica con le organizzazioni sindacali dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale degli effetti delle disposizioni in esso contenute e ne riferisce al Parlamento entro sei mesi ai fini della valutazione della sua proroga.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

CONFERENZA UNIFICATA
SEDUTA DEL 3 LUGLIO 2003

Oggetto: Schema di decreto legislativo per l'attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro ai sensi della legge 14 febbraio 2003, n. 30.

LA CONFERENZA UNIFICATA

VISTO il decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, che all'articolo 8, comma 1, dispone che la Conferenza Stato-città ed autonomie locali sia unificata, per le materie e i compiti di interesse comune delle Regioni, delle Province, dei Comuni e delle Comunità montane, con la Conferenza Stato-regioni e Province autonome di Trento e Bolzano;

VISTO l'articolo 9, comma 3, del citato decreto legislativo n. 281 che prevede che il Presidente del Consiglio dei Ministri può sottoporre a questa Conferenza ogni oggetto di preminente interesse comune delle Regioni, delle Province, dei Comuni e delle Comunità montane;

VISTA la legge 14 febbraio 2003, n. 30 che ha delegato il Governo ad emanare uno o più decreti legislativi in materia di occupazione e mercato del lavoro;

VISTO lo schema di decreto legislativo in esame, approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 6 giugno 2003 e trasmesso dal Dipartimento per gli affari giuridici della Presidenza del Consiglio dei Ministri il 9 giugno u.s.;

CONSIDERATO altresì che, nell'incontro tecnico Stato-Regioni-Enti locali del 18 giugno 2003 i rappresentanti delle Regioni hanno espresso una prima serie di considerazioni sul testo del decreto in esame e hanno chiesto un ulteriore approfondimento;

RILEVATO che lo schema di decreto in oggetto è stato già iscritto all'ordine del giorno della seduta di questa Conferenza del 19 giugno u.s. e il suo esame è stato rinviato alla seduta odierna;

CONSIDERATO che, nell'incontro tecnico del 2 luglio u.s., sono stati consegnati due distinti documenti di proposte emendative delle Regioni e dell'UPI e che su tali proposte il rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha espresso delle valutazioni di massima di carattere tecnico, rinviando per le definitive determinazioni alla sede politica;

RILEVATO che il Presidente della Conferenza dei Presidenti delle Regioni, a nome delle Regioni, nella seduta odierna ha chiesto il rinvio dell'esame dello schema di decreto legislativo in esame per un approfondimento, al fine di potere esprimere il parere nella prossima seduta di questa Conferenza e che i rappresentanti dell'UPI si sono associati alla richiesta di rinvio consegnando altresì un documento (Allegato A);

RILEVATO che il rappresentante dell'ANCI si è associato alla richiesta di rinvio;



Presidenza del Consiglio dei Ministri

CONSIDERATO altresì che il rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha sottolineato l'urgenza dell'espressione del parere tenuto conto che il provvedimento in oggetto è stato già trasmesso all'esame del Parlamento per il parere il cui termine ultimo è il 31 luglio e che già il prossimo 8 luglio vi è l'impegno dei relatori ad iniziarne l'esame, tenuto conto anche che il prossimo 13 settembre scade una delle deleghe esercitate nello schema in esame;

TENUTO CONTO che per le considerazioni sopra espresse il rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha dichiarato di essere costretto a richiedere l'espressione del parere non concordando sulla richiesta di rinvio;

RILEVATO che si è convenuto sul testo dei seguenti emendamenti presentati dalle Regioni e dalle Autonomie locali:

Emendamenti delle Regioni:

Art.1

Inserire il comma 3:

“Sono fatte salve le competenze riconosciute alle Regioni a statuto speciale ed alle Province Autonome di Trento e Bolzano dallo Statuto e dalle relative norme di attuazione, anche con riferimento alle disposizioni del Titolo V, parte seconda, della Costituzione per le parti in cui sono previste forme di autonomie più ampie rispetto a quelle già attribuite;”

Art.2 comma 1, lettera b) c) d)

lett. b) e c) nella parte in cui si riferisce alla attività di formazione sostituire le parole “all'adeguamento delle competenze e delle capacità...” con: “all'adeguamento lavorativo”;

lett. d) dopo la parola “formazione” inserire le seguenti. “finalizzata all'inserimento lavorativo”;

Sostituire la prima parte della lettera i) come segue:

“Libretto formativo del cittadino definito, ai sensi dell'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 18 febbraio 2000, di concerto tra il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, d'intesa con la Conferenza Unificata e sentite le parti sociali...”;

Art. 3 comma 2 è modificato come segue:

“Per realizzare l'obiettivo di cui al comma 1, **ferme restando le competenze delle Regioni in materia di regolazione e organizzazione del mercato del lavoro regionale** ed il mantenimento da parte delle Province delle funzioni amministrative attribuite dal decreto legislativo 23 dicembre 1997 n.469”;

Art. 4 comma 4 aggiungere dopo “comunicano alla autorità concedente...” le parole “ed alle Regioni territorialmente competenti...”





Presidenza del Consiglio dei Ministri

Art. 5 comma 1, lett. c) sostituire il testo con il seguente:

“la disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali, dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali, secondo quanto precisato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con decreto da emanarsi d'intesa con la Conferenza Stato-Regioni entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo”;

Art. 6

Comma 1

Sostituire il testo con il seguente:

“Sono autorizzate allo svolgimento delle attività di intermediazione le Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni Universitarie che hanno come oggetto l'alta formazione con specifico riferimento alle problematiche del mercato del lavoro, per le quali non trovano applicazione le disposizioni di cui agli articoli 4 e 5, a condizione che operino senza fini di lucro e fermo restando l'obbligo della interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro, nonché all'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro ai sensi di quanto disposto dal successivo articolo 17”;

inserire il seguente comma 1 bis:

“Sono altresì autorizzati allo svolgimento delle attività di intermediazione secondo le procedure di cui all'art. 4 o di cui al comma 5 del presente articolo, i Comuni e gli Istituti di Scuola Secondaria di secondo grado, statali e paritari, a condizione che operino senza finalità di lucro e che siano rispettati i requisiti di cui alle lettere c) f) e g) del comma 1 dell'art.5, nonché all'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro ai sensi di quanto disposto dal successivo articolo 17”;

comma 2, eliminare il periodo:

“nonché, previa convenzione con i servizi per l'impiego, allo svolgimento di tutti gli adempimenti e le certificazioni affidati ai competenti servizi per l'impiego, ivi compresa la attestazione del ricevimento delle comunicazioni previste dall'art. 9 bis del D.L. 1 ottobre 1996, n. 510, convertito con modificazioni dalla Legge 28 novembre 1996, n. 608”;

aggiungere i seguenti commi:

“5. L'autorizzazione allo svolgimento delle attività di cui all'art.2 comma 1 lettere b) c) d), può essere concessa dalle Regioni con esclusivo riferimento al proprio territorio e previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui agli art. 4 e 5, fatta eccezione per il requisito di cui al comma 4, lett. b) dell'art. 5.

6. La Regione rilascia entro 60 giorni dalla richiesta l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività per le quali viene fatta richiesta di autorizzazione di cui al comma 5, provvedendo contestualmente alla comunicazione al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali per l'iscrizione delle Agenzie autorizzate in una apposita sezione regionale dell'Albo di cui all'articolo 4 comma 1. Decorsi due anni, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i 60 giorni successivi la Regione rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato previa verifica del corretto andamento dell'attività svolta.





Presidenza del Consiglio dei Ministri

7. Il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali con decreto da emanare entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo stabilisce d'intesa con la Conferenza Unificata le modalità di costituzione dell'apposita sezione regionale dell'albo di cui all'articolo 4 comma 1, nonché delle procedure connesse."

Art.13

sopprimere nella rubrica le parole "e Agenzie sociali per il lavoro"

sostituire il comma 3 come segue:

"Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche con riferimento ad appositi soggetti giuridici costituiti ai sensi delle normative regionali in convenzione con le Agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro, previo accreditamento ai sensi dell'articolo 7;"

sostituire nei commi 2 e 4, le parole "Centri per l'Impiego" con le parole "Province" e le parole "Enti Locali" con le parole "Comuni";

Art. 14

comma 1

Sostituire il periodo "che devono essere validate da parte della Commissione Provinciale del Lavoro" con il seguente: "che devono essere validate da parte della Regione, sentiti gli organismi locali di concertazione";

comma 2, lettera b) sostituire le parole "comitato tecnico" con "servizi di cui all'art.6 comma 1 legge 12 marzo 1999, n. 68";

Art. 15

comma 1

sostituire le parole "imperiato su" con "basato su";

comma 4

sostituire come segue:

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

a) un livello nazionale finalizzato: 1) alla definizione degli standard tecnici nazionali e dei flussi informativi di scambio; 2) all'interoperabilità dei sistemi regionali; 3) alla definizione dell'insieme delle informazioni che permettano la massima efficacia e trasparenza del processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro;

b) un livello regionale che, nel quadro delle competenze proprie delle Regioni di programmazione e gestione delle politiche regionali del lavoro: 1) realizza l'integrazione dei sistemi pubblici e privati presenti sul territorio; 2) definisce e realizza il modello di servizi al lavoro; 3) coopera alla definizione degli standard nazionali di intercomunicazione";

Comma 5:

Aggiungere alle parole "Province" la parola "autonome";





Presidenza del Consiglio dei Ministri

Art. 48, comma 3; art. 49, comma 4:

Circoscrivere il rinvio all'intesa fra le Regioni ed il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai soli aspetti relativi alla regolamentazione degli aspetti formativi del contratto di apprendistato.

Art. 49, comma 4:

Sostituire le parole "d'intesa con" con: "sentite le";

Sostituire la lett. e) del comma 4 come segue: "previsione di un monte ore di formazione formale di almeno 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali";

Art. 50, comma 3:

sostituire le parole "in accordo con" con: "sentite";

Art. 51, comma 2:

aggiungere al termine del periodo: "nel rispetto delle competenze delle Regioni e di quanto stabilito nell'Accordo in Conferenza Unificata Stato-Regioni-Autonomie Locali del 18 febbraio 2000 e nel Decreto legislativo 16 marzo 2001 n. 174;

Art. 52:

sopprimere l'intero articolo;

Art. 53, comma 1:

sostituire le parole "e i rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni" con le seguenti: "rappresentanti delle Regioni e delle Province autonome".

Emendamenti delle Autonomie locali:

sostituire in tutti i casi in cui sono richiamate le parole i "centri per l'impiego" con le "Province";

Articolo 7, comma 2:

Inserire dopo le parole: "dell'elenco di cui al comma 1", le seguenti: "sono definiti sentite le Province";

Articolo 13, commi 2 e 3:

sostituire le parole "enti locali" con "Comuni" e le parole "centri per l'impiego" con "Province"

Articolo 16, comma 1:

Aggiungere dopo le parole "con le Regioni e le Province autonome" le seguenti: "sentita l'UPI";

Articolo 76, comma 1:

Inserire la seguente lettera d) :

"d) i servizi per l'impiego delle Province nell'ambito territoriale di riferimento";





Presidenza del Consiglio dei Ministri

RILEVATO

-che le proposte di emendamenti dell'UPI relative all'articolo 2, comma 1, lett. b), c), d); 6, commi 1 e 2 (per le parti analoghe a quella proposte dalle Regioni); 14, comma 2, lett. b) e 15 sono da ritenersi assorbite nei termini concordati con le Regioni e che quella relativa all'articolo 71, è stata valutata positivamente dal rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

-che le restanti modifiche, proposti dall'UPI, non sono state accolte dal rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

CONSIDERATO che le Regioni Piemonte, Lombardia, Lazio, Liguria hanno ritenuto di esprimere parere favorevole sulla scorta degli emendamenti concordati;

RILEVATO che il Presidente della Regione Emilia Romagna e della Regione Marche hanno espresso parere negativo e che in questa sede è stato altresì reso noto, dal Presidente della Regione Emilia Romagna, analogo parere negativo delle Regioni Campania e Umbria;

RILEVATO altresì che, nella medesima seduta, il Presidente della Regione Emilia Romagna ha chiesto di avere garanzie in ordine alla copertura finanziaria per ciò che attiene alle competenze statali e che il rappresentante del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha comunicato che sarà prodotta apposita relazione tecnica per le valutazioni della Commissione bilancio del Parlamento;

RILEVATO che il rappresentante dell'ANCI ha espresso parere favorevole anche a nome dell'UNCCEM;

RILEVATO altresì che il rappresentante dell'UPI ha espresso parere favorevole sulla base degli emendamenti accolti;

RILEVATO inoltre che eventuali valutazioni delle Regioni, non rappresentate in questa sede, ma acquisite successivamente alla seduta odierna, saranno rese note al Parlamento ritenendosi comunque conclusa con il presente parere la procedura di cui all'articolo 9, comma 3, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281;

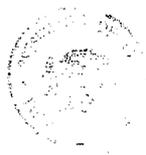
ESPRIME PARERE

nei termini meglio specificati in premessa:

favorevole delle Regioni Piemonte, Lombardia, Lazio, Liguria e dell'ANCI, UPI ed UNCCEM;

negativo delle Regioni Emilia Romagna, Campania, Marche e Umbria.

Il Segretario
Dott. Riccardo Carpino



Il Presidente
Sen. Prof. Enrico La Loggia



UNIONE DELLE PROVINCE D'ITALIA

00186 Roma - Piazza Cardelli, 4
Telef. 066840541 - Fax 066873720
e-mail: upiroma@tin.it

Allegato A

3/7/03
Cassan
14.2.6.6.
R. Cassan



PARERE
SULLO SCHEMA DI D.LGS. PER L'ATTUAZIONE DELLE
DELEGHE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E MERCATO DEL
LAVORO, DI CUI ALLA LEGGE 14 FEBBRAIO 2003, N.30

Roma, 3 luglio 2003

L'Unione Province d'Italia ha esaminato il complesso articolato dello schema di decreto legislativo per l'attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge n.30/2003 alla luce dell'esperienza maturata dalle Province dopo il decreto legislativo n.469/97 che le ha viste protagoniste del positivo sviluppo dei servizi pubblici per l'impiego in questi ultimi anni, nonché della legge delega n.30/2003 e nel mutato quadro di riferimento costituzionale.

Prima di entrare nel merito dell'articolato, occorre evidenziare infatti che, proprio alla luce del nuovo Titolo V Cost., la materia del Mercato del lavoro è una materia a legislazione concorrente: lo Stato dovrebbe dunque limitarsi a definire i principi fondamentali mentre la disciplina di dettaglio spetterebbe alle Regioni. Inoltre, lo Stato non dovrebbe più avere né potere regolamentare, né funzioni amministrative specifiche dal momento che la materia del Mercato del Lavoro rientra senza dubbio tra le funzioni fondamentali delle Province (di cui all'art.117, comma 2, lett p Cost.) come si può ricavare dalla legislazione statale e regionale attuativa della legge n.59/97 e del d.lgs.n.469/97.

Le Province hanno creduto e investito nello sviluppo dei servizi per l'impiego sia in termini programmatici che di risorse finanziarie impegnate, potendo rilevare quanto sia stata utile la dimensione locale delle politiche attive del lavoro per lo sviluppo sociale ed economico del territorio, a vantaggio delle imprese e dei lavoratori.

Questo non vuol dire essere contrari a una liberalizzazione del mercato del lavoro, ma è necessario definire regole uniformi che vedono pubblico e privato competere in situazione di parità e nella tutela della dignità delle persone e della qualità delle imprese.

Invece, notiamo purtroppo che questa dimensione territoriale, necessaria allo sviluppo dell'intero sistema dei servizi pubblici e privati per il lavoro, risulta del tutto assente nel provvedimento legislativo in esame anche se riteniamo che la sussidiarietà orizzontale comunque necessiti di strumenti e di momenti di coordinamento collocati più vicino al cittadino e coerenti con le specificità del territorio.

In particolare si rileva come l'ente Provincia –se si esclude la dichiarazione di principio generale di cui al comma 2 dell'art.3 che recita "*...e fermo restando il mantenimento da parte delle Province delle funzioni amministrative attribuite dal d.lgs.n.467/97*" – sia la grande assente nello schema di decreto e non è nominata nemmeno laddove è necessario: il decreto individua nei Centri per l'impiego (uffici della Provincia e sprovvisti di personalità giuridica) i soggetti giuridici titolari di funzioni di rappresentanza che sono invece proprie della Provincia.

Inoltre riteniamo che vada meglio riconosciuto il ruolo delle Regioni in rapporto al regime autorizzatorio di cui all'art.6 e ai sistemi di accreditamento di cui all'art.7, dal



momento che la legge-delega n.30/2003, all'art.2, comma 1, lett. l) fa riferimento a un unico regime autorizzatorio o di accreditamento per gli intermediari pubblici.

Allo stesso tempo le Province ritengono essenziale al fine di valorizzare le funzioni pubbliche da esse svolte in materia di mercato del lavoro, prevedere un meccanismo di raccordo tra Regioni e Province nella predisposizione dei provvedimenti per l'accreditamento degli operatori privati (art.6), esplicitando altresì la necessità della previsione di una convenzione tra le Province e gli enti accreditati per lo svolgimento delle funzioni di loro competenza. Tale proposta è finalizzata anche a razionalizzare l'utilizzo delle risorse finanziarie regionali e provinciali per lo sviluppo dei servizi all'impiego.

Si esprime poi viva preoccupazione sulle conseguenze che il moltiplicarsi di soggetti pubblici e privati aventi funzioni nella materia possa rendere particolarmente complesso, privo di certezze, meno rigoroso il processo di certificazione dello stato di disoccupazione (come da decreto 181 corretto con 297/02), processo che ha visto le Province assumersi in questi anni la difficile responsabilità conseguente ad una seria ripulitura delle liste.

Nella comparazione con la legge n.30/2003 si rileva inoltre un eccesso di delega in materia di:

- misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato e agenzie sociali per il lavoro (art.13) non rintracciandosi nella legge n.30/2003 nessuna indicazione che permetta di allargare le competenze delle agenzie di somministrazione e manodopera alle fasce deboli "in deroga al regime generale della somministrazione di lavoro" previsto nella stessa legge delega;
- cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati (art.14) in quanto nella legge delega non era prevista alcuna modifica alla legge n.68/99;



EMENDAMENTI

Fatte salve le considerazioni di carattere generale sopra indicate, nello specifico si richiedono le seguenti **modifiche al testo**:

- In tutti i casi in cui è indicata, sostituire la dizione "centri per l'impiego" con "Province" per le motivazioni indicate in premessa.

Articolo 2 Definizioni

- Comma 1, lettere b), c), d): sostituire le frasi relative alle attività di formazione con "*proposta di attività formativa finalizzata all'inserimento lavorativo*"; sembra riduttivo infatti considerare la formazione professionale come mera componente dell'attività di intermediazione, o ricerca e selezione del personale o supporto alla ricollocazione; la formazione, inoltre, è materia di competenza esclusiva regionale e provinciale.

Articolo 6 Regimi particolari di autorizzazione

- Comma 1: riformulare la prima riga come segue: "*sono altresì autorizzati allo svolgimento dell'attività di intermediazione gli enti locali e, per quanto riguarda i propri allievi, le università pubbliche e,.....*".

Si esprimono inoltre forti perplessità in merito all'allargamento del regime particolare di autorizzazione all'attività di intermediazione a tutti gli enti locali indipendentemente dall'accertamento di requisiti minimi di operatività e senza collegamento con i servizi provinciali per l'impiego.

- Comma 2 cassare da "*nonché, previa convenzione...*" a "*...dalla legge 28 novembre 1996, n.608*"; in via subordinata sostituire la dizione "*tutti gli adempimenti e le certificazioni*" con "*svolgimento degli adempimenti escluse le certificazioni*": infatti le conseguenze della certificazione (sulle indennità, sugli incentivi, sugli obblighi conseguenti al decreto 181, su benefit di natura sociale) sono tali e di tale impatto sulle finanze pubbliche da suggerire di delimitare il campo a soggetti pubblici. Anche quando si è in altre materie voluto ampliare il numero dei sostituti (si pensi alla attività dei Caaf) lo si è fatto con regole e responsabilità molto chiare.

Nella stessa logica si chiede di cassare "*associazioni nazionali in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale e aventi come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali*" per la genericità della dizione a fronte delle responsabilità conseguenti alla rilevanza delle funzioni assegnate.



Articolo 7 Accreditamenti

- Comma 1: dopo la lettera e) inserire una lettera f) così formulata: "*obbligo di convenzione tra i soggetti accreditati e le Province nello svolgimento delle funzioni di loro competenza*".
- Comma 2: dopo le parole "...dell'elenco di cui al comma 1", inserire: "*sono definiti d'intesa con le Province e...*".

Articolo 8 Ambito di diffusione dei dati relativi all'incontro domanda-offerta di lavoro

- Comma 3: si ritiene opportuno meglio specificarne la finalità e dettagliare meglio in cosa consiste il valore certificativo degli elementi (quali?) contenuti nella scheda anagrafico-professionale in considerazione anche del fatto che tra gli elementi da inserire nelle schede dovrebbero esserci i riferimenti all'eventuale status di cassintegrato da 24 mesi o di disoccupato da oltre 24 mesi (legge n.407/90, art.8, comma 9).

Articolo 10 Divieto di indagini sulle opinioni e sui trattamenti discriminatori

- Comma 1: alla fine del primo capoverso sopprimere da "*a meno che non si tratti di caratteristiche*" fino a "*.....ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa*".

Articolo 13 Misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato e agenzie sociali per il lavoro

Ipotesi a)

Abrogazione dell'intero articolo per eccesso di delega e conseguentemente abrogazione del comma 2 dell'art.23.

Ipotesi b)

Comma 2: sopprimere le parole "*enti locali*" e sostituire le parole "*centri per l'impiego*" con "*Province*"

Comma 3: sopprimere le parole "*e gli enti locali*" e sostituire le parole "*i centri per l'impiego*" con le parole "*e le Province*".



Articolo 14

Cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati

Ipotesi a)

Comma 2, lettera b): abrogare

Ipotesi b)

Comma 2, lettera b): sostituire le parole "comitato tecnico" con "servizi di cui all'art.6, comma 1 legge n.68/99" in quanto questi sono gli "uffici competenti" a cui sono attribuite direttamente le competenze di programmazione e attuazione del collocamento mirato; ciò anche nel rispetto della separazione delle funzioni e responsabilità fra organi gestionali (gli uffici competenti) e organi di verifica e controllo (sulle capacità lavorative e sugli strumenti e prestazioni per l'inserimento: il Comitato Tecnico).

Articolo 15

Principi e criteri generali

Le Province manifestano il fermo interesse affinché venga al più presto definito nei suoi ambiti regionale e nazionale il SIL come strumento a supporto delle funzioni delegate la cui realizzazione è obiettivo prioritario e preconditione necessaria rispetto all'avvio della Borsa nazionale del lavoro. Per questo motivo si sollecita la riconvocazione del tavolo tecnico interistituzionale ad hoc costituito.

Sottolineano inoltre la necessità di chiarire chi sia il soggetto "responsabile del trattamento del dato" e di precisare che la borsa lavoro è parte (e non tutto) del sistema sil che come sistema informatico amministrativo coerentemente agli indirizzi del ministero competente non potrà non avere parte delle informazioni non modificabili o non accessibili (si pensi all'importanza dell'attestazione della condizione lavorativa dell'immigrato ai fini della permanenza sul territorio nazionale)

Articolo 16

Standard tecnici e flussi informativi di scambio

- Comma 1: sostituire le parole "...con le Regioni e le Province Autonome" con le parole "con la Conferenza Unificata";

la Conferenza Unificata è la sede del raccordo e confronto tra Stato-Regioni-Province-Comuni e comunità montane che può garantire al meglio il rispetto delle intese da parte di tutti i soggetti interessati come tra l'altro si evince anche dall'accordo richiamato al secondo comma dell'articolo.



Articolo 71
Prestatori di lavoro accessorio

- Comma 2: per quanto attiene alla formulazione di tale articolo, si esprime perplessità in merito alla difficoltà gestionale di una lista appoggiata su più soggetti e scollegata al sistema informativo lavoro.

Articolo 76
Organi di certificazione

- Comma 1: in coerenza con quanto indicato nell'art.5 lettera b) della legge n.30/2003 relativo alla certificazione del rapporto di lavoro presso "strutture pubbliche aventi competenze in materia", inserire una ulteriore lettera d) così formulata: "d) servizi per l'impiego delle Province nell'ambito territoriale di riferimento".

PL-



L'Aquila, lì 3 luglio 2003

Prot. 1711/11/03

Gent.mo Sig.
Prof. Enrico La Loggia
Ministro degli Affari Regionali
ROMA
Fax 06/67796278

OGGETTO: Parere schema di decreto attuativo della L.30/2003

Con la presente si esprime parere favorevole allo schema di decreto di cui all'oggetto all'esame della Conferenza Unificata.

Cordialità.

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA STATO, REGIONI E PROVINCE AUTONOME SECRETARIA	
4 LUG. 2003	
Prot. n. 3633	
del 4.3.9.	

Giovanni Pace



REGIONE CALABRIA
 PRESIDENZA GIUNTA REGIONALE
 Viale De Filippis
 CATANZARO
 Tel. 0961-772095//771505//770698

COPERTINA FAX

A : ON.LE LA LOGGIA

D : G. CHIARAVALLOTI

DATA:

4 LUGLIO 2003

FAX:

06.67794447

PAGINE INCLUSA LA COPERTINA:

7

TELEFONO:

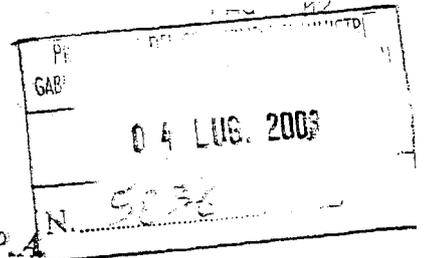
RIF. MIITENTE:

RIF. DESTINATARIO:

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO REGIONALE CONFERENZA PARLAMENTARE REGIONALE TRASMISSIONE FRONTALE A BOLLARE SECRETARIA	
7 LUG. 2003	
Prot. n.	3693
	4.3.3

Urgente Da approvare Vs. commenti RSVP Da inoltrare

NOTE/COMMENTI



**COORDINAMENTO DELLE REGIONI E P.A.
PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE**

**PROPOSTE TECNICHE DI EMENDAMENTI
ALLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO
APPROVATO DAL CONSIGLIO DEI MINISTRI
PER L'ATTUAZIONE DELLA LEGGE 14/2/2003 N. 30**

Art.1

Inserire comma 3:

Sono fatte salve le competenze riconosciute alle Regioni a statuto speciale ed alle Province Autonome di Trento e Bolzano dallo Statuto e dalle relative norme di attuazione, anche con riferimento alle disposizioni del Titolo V, parte seconda, della Costituzione per le parti in cui sono previste forme di autonomie più ampie rispetto a quelle già attribuite.

Art.2

Comma 1, lettera B) C) D)

Sostituire il termine *“della progettazione ed erogazione di attività formativa finalizzata all’inserimento.....”*

Comma 1, lettere b) c) d), laddove si parla di “formazione” sostituire con il termine *“proposta di attività formativa finalizzata all’inserimento lavorativo”*

Sostituire la lettera i) del Comma 1 con

“Libretto formativo del cittadino: definito, ai sensi dell’Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 18/2/2000 di concerto tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca”

“Per realizzare l’obiettivo di cui al comma 1, ferme restando le competenze delle Regioni in materia di regolazione e organizzazione del mercato del lavoro regionale ed il mantenimento da parte delle Province delle funzioni amministrative attribuite dal Decreto Legislativo 23 dicembre 1997 n.469.

Art.4

Comma 4, aggiungere dopo “comunicano alla autorità concedente...” il termine *“ed alle Regioni territorialmente competenti...”*

Art.5

Comma 1 punti c) sostituire il testo con il seguente:

“la disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali, dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali, secondo quanto precisato dal Ministero del lavoro e delle P.S. con Decreto da emanarsi d’intesa con la Conferenza Stato-Regioni entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente Decreto Legislativo.”

Art.6

Il Comma 1 è così sostituito:

Sono autorizzate allo svolgimento delle attività di intermediazione le Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni Universitarie che hanno come oggetto l’alta formazione con specifico riferimento alle problematiche del mercato del lavoro, per le quali non trovano applicazione le disposizioni di cui agli artt. 4 e 5, a condizione che operino senza fini di lucro e fermo restando l’obbligo della interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro, nonché all’invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro ai sensi di quanto disposto dal successivo art.17.

E’ inserito il Comma 1/bis come segue:

Sono altresì autorizzati allo svolgimento delle attività di intermediazione secondo le procedure di cui all’art.4 o di cui al comma 5 del presente articolo, i Comuni e gli Istituti di Scuola Secondaria di secondo grado, statali e paritari, a condizione che operino senza finalità di lucro e che siano rispettati i requisiti di cui alle lettere c)

f) e g) del comma 1 dell'art.5, nonché all'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro ai sensi di quanto disposto dal successivo art.17.

Al comma 2, eliminare il periodo "nonché, previa convenzione con i servizi per l'impiego, allo svolgimento di tutti gli adempimenti e le certificazioni affidati ai competenti servizi per l'impiego, ivi compresa la attestazione del ricevimento delle comunicazioni previste dall'art. 9 bis del D.L. 1 ottobre 1996, n. 510, convertito con modificazioni nella L. 28 novembre 1996, n. 608"

E' aggiunto il seguente Comma 5:

L'autorizzazione allo svolgimento delle attività di cui all'art.2 comma 1 lettere b) c) d), può essere concessa dalle Regioni con esclusivo riferimento al proprio territorio e previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui agli art. 4 e 5, fatta eccezione per il requisito di cui al comma 4, lett. B) dell'art. 5.

Aggiungere comma 6

La Regione rilascia entro 60 gg. Dalla richiesta l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività per le quali viene fatta richiesta di autorizzazione di cui al comma 5, provvedendo contestualmente alla comunicazione al Ministero del Lavoro e delle P.S. per l'iscrizione delle Agenzie autorizzate in una apposita sezione regionale dell'Albo di cui all'art.4 comma 1.

Decorsi due anni, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i 60 gg. successivi la Regione rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato previa verifica del corretto andamento dell'attività svolta.

Aggiungere comma 7

Il Ministro del Lavoro e delle P.S. con Decreto da emanare entro 30 gg. dall'entrata in vigore del presente Decreto Legislativo stabilisce d'intesa con la Conferenza Unificata le modalità di costituzione dell'apposita sezione regionale dell'albo di cui all'art. 4 comma 1, nonché delle procedure connesse.

Art.13

Eliminare nel titolo le parole "e Agenzie sociali per il lavoro"

Sostituire al comma 3:

Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche con riferimento ad appositi soggetti giuridici costituiti ai sensi delle normative regionali in convenzione con le Agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro, previo accreditamento ai sensi dell'art. 7:

Nel comma 2 e nel comma 4, sostituire le parole "Centri per l'Impiego" con le parole "Province" e le parole "Enti Locali" con le parole "Comuni"

Art. 14

Al comma 1, il periodo "che devono essere validate da parte della Commissione Provinciale del Lavoro" è sostituito dal seguente: "*che devono essere validate da parte della Regione, sentiti gli organismi locali di concertazione*".

Al comma 2, lettera b) cassare tutto il comma o, in subordine, sostituire le parole "comitato tecnico" con "*servizi di cui all'art. 6 comma 1 legge n. 68/99*"

Art. 15

Comma 1: sostituire le parole "impennato su" con "*basato su*"

Il comma 4 è sostituito come segue:

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

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

Comma 5:

Aggiungere alle parole "Province" il termine "Autonome"

Art. 48-comma 3 e art.49-comma 4

Circoscrivere il rinvio all'intesa fra le Regioni ed il Ministero del lavoro e delle P.S. ai soli aspetti relativi alla regolamentazione degli aspetti formativi del contratto di apprendistato.

Art. 49

Al comma 4 le parole "d'intesa con" sono sostituite con "sentite le"

Sostituire la lett. E) del comma 4 come segue: *"previsione di un monte ore di formazione formale di almeno 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali".*

Art. 50

Al comma 3 le parole "in accordo con" sono sostituite con "sentite"

Art. 51

Comma 2. Aggiungere al termine del periodo: *"nel rispetto delle competenze delle regioni e di quanto stabilito nell'Accordo in Conferenza Unificata Stato-Regioni-Autonomie Locali del 18/2/2000 e nel D.Lgs. n.174/2001.*

Art.51

Sopprimere l'intero articolo

Art. 53

Al comma 1 sostituire "e i rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni" con il termine *"rappresentanti delle Regioni e delle P.A."*

demandato alla totale competenza regionale la normazione in tema di accreditamento di agenzie formative e di orientamento, nell'ambito dei criteri e principi generali direttivi già definiti. Si propone pertanto che venga per intero cassato l'articolo 52.

- e L'articolo 53 prevede l'istituzione presso il Ministero del Lavoro di un "Repertorio delle professioni", predisposto peraltro da un organismo tecnico nazionale in cui le Regioni entrano a far parte non in virtù rappresentativa propria ma in quanto rappresentanti di un organo unitario di secondo livello, cioè della Conferenza Stato-Regioni, con rango di rappresentanza inferiore a quella delle Parti Sociali. Si richiama nel merito la piena ed esclusiva competenza delle Regioni in materia di accertamento delle qualifiche professionali, fermo risultando l'opportunità di forme di coordinamento nazionale che devono però essere centrate sulle competenze regionali. Si propone di cassare l'articolo.

8) Riguardo all'articolo 13 (Misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato e agenzie sociali per il lavoro), si osserva che tutta la materia è di competenza regionale, come del resto riconosce il comma 2, e che pertanto norme specifiche e di dettaglio come il comma 3 e 4 contrastano con l'attribuzione costituzionale, dal momento che dettano norme specifiche relative all'organizzazione dei servizi all'interno dei diversi mercati del lavoro regionali, dove gli stessi si integrano con le politiche attive regionali in materia disposte. Si propone di sopprimere i commi 3 e 4 dell'articolo, e di sostituire nel comma 2 le parole "centri per l'impiego" con la parola "Province".

9) Le Regioni rilevano altresì l'assenza di disposizioni che garantiscano la copertura finanziaria del provvedimento ed auspicano l'assunzione di adeguati atti conseguenti.

Ultima osservazione riguarda il mancato richiamo alle competenze riconosciute alle Regioni a statuto speciale ed alle Province Autonome di Trento e Bolzano dallo Statuto e dalle relative norme di attuazione, anche con riferimento alle disposizioni del Titolo V, parte seconda, della Costituzione per le parti in cui sono previste forme di autonomie più ampie rispetto a quelle già attribuite.

Le Regioni e le Province Autonome esprimono pertanto, limitatamente alle parti di propria competenza istituzionale relativa al Mercato del Lavoro, un giudizio di positività e quindi il proprio parere favorevole sullo schema di Decreto legislativo condizionato al recepimento degli emendamenti proposti di cui all'allegato.

In relazione alla Conferenza di cui sopra
Roma, 2 luglio 2003

3 luglio
Per la Regione Calabria
Guglielmo Ferraro presidente

Giuseppe Quirico



Regione Puglia

Il Presidente

WRB

de. Caspiano

Bari, 3 luglio 2003

Prot. n. 66/R18

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO CONFERENZA PERMANENTE PER TRA STATO, REGIONI E PROVINCE AUTONOME SPECIALI D'ETERA	
	L 7 LUG. 2003
Prot. n.	3651
Rif.	4.3.3

Sen. Enrico La Loggia
Ministro per gli Affari Regionali
R. V. M. U.

Illustre Ministro,

mi riferisco allo schema di decreto legislativo per l'attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro ai sensi della legge 14 febbraio 2003, n. 30, iscritto all'o.d.g. della seduta odierna della Conferenza Unificata.

In relazione al provvedimento, sono a rappresentarLe il parere favorevole della Regione Puglia, in considerazione dell'accordo raggiunto in sede tecnica con i rappresentanti del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali che ha visto l'accoglimento degli emendamenti presentati dalle Regioni.

L'occasione mi è gradita, per molto cordialmente SalutarLa.

Raffaele Fitto

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI GABINETTO REGIONALI	
	04 LUG. 2003
N.	5826



REGIONE SICILIANA
Assessorato regionale al Lavoro
Previdenza Sociale, Formazione
Professionale ed Emigrazione
Ufficio di Gabinetto

Prot. 2007 / GAB

04 LUG. 2003

Oggetto: parere sulla schema di decreto legislativo approvato dal Consiglio dei Ministri per l'attuazione della legge delega 14 febbraio 2003, n° 30 di riforma del mercato del lavoro (c.d. legge " Biagi ").

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA STATO, REGIONI E PROVINCE AUTONOME SEGRETARIA	
7 LUG. 2003	
Prot. n.	3631
RF	4.3.3

Al Ministro per gli Affari Regionali

On.le La Loggia

ROMA

E P.C. Alla Presidenza della Regione

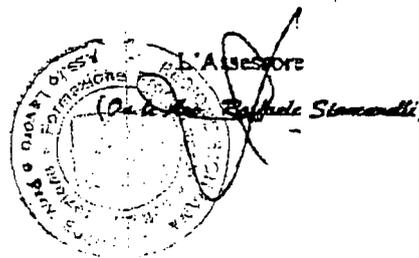
- Gabinetto -

- Segreteria tecnica

Palazzo d'Orleans

PALERMO

Con riferimento allo schema di decreto legislativo approvato dal Consiglio dei Ministri per l'attuazione della legge delega 14 febbraio 2003, n° 30 di riforma del mercato del lavoro (c.d. legge " Biagi "), convinto dell'ampia portata innovativa dello strumento che può consentire ulteriore sviluppo della base occupazionale isolana, avendo sentito il Presidente della Regione Siciliana sull'argomento e concordando con lo stesso sulla positività dello strumento, esprimo a nome della Regione Siciliana parere favorevole allo schema proposto.



Regione del Veneto

giunta regionale

Data

4.7.2003

Protocollo N°
(da citare nelle risposte)

469/52.000

c.p.

Allegati N°

Oggetto

Ill.mo Signor
Ministro
Sen. Enrico La Loggia
Presidente Conferenza Unificata

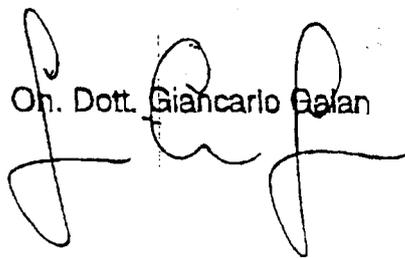
e.p.c. Preg.mo Signor
Presidente Conferenza dei Presidenti

LORO SEDI

La Regione Veneto esprime parere favorevole sullo schema di decreto legislativo per l'attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro ai sensi della legge del 14/02/03 n. 30, all'esame della Conferenza Unificata seduta del 03/07/03

Distinti saluti.

On. Dott. Giancarlo Galan



PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEL MINISTRI UFFICIO DI SEGRETERIA DELLA CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI DELLO STATO LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME	
7	LUG 2003
Prot. n.	3685
RE	4.3.9

Il Presidente





REGIONE BASILICATA

Dipartimento Presidenza della Giunta

Ufficio di Gabinetto

Prot. N. 28968/71B

Potenza 4 LUG. 2003

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI GIURISTI CONFERENZA REGIONALE ITALIANA	
4 LUG. 2003	
Prot. N.	3632
RIE.	4.3.8

Al Ministro per gli Affari Regionali
Sen. Prof. Enrico La Loggia
Presidente della Conferenza Unificata
Via della Stamperia, 8

00187 ROMA

In riferimento allo schema di decreto legislativo per l'attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro ai sensi della L. 14 febbraio 2003 n. 30 posto al punto 1) dell'ordine del giorno della Conferenza Unificata del 3 luglio 2003 la Regione Basilicata esprime parere negativo.

Distinti saluti.

D'ordine del Presidente

Il Capo di Gabinetto
AVV. L. GIANFRANCESCHI



*Ministero
del Lavoro e delle Politiche Sociali*

IL SOTTOSEGRETARIO DI STATO

Roma, 8 luglio 2003

OGGETTO: Decreto legislativo di attuazione delle deleghe di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30, in materia di occupazione e mercato del lavoro. Consultazione delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei datori di lavoro.

Come da disposizione di cui all'art. 7, comma 1, della legge 14 febbraio 2003, n. 30, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha effettuato la consultazione di 37 associazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei datori e prestatori di lavoro; associazioni usualmente invitate in occasione delle consultazioni che si svolgono presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e presso lo scrivente Ministero.

Gli incontri, convocati con le note in allegato e tenutisi nei giorni 18,24,25 giugno e 2 luglio 2003, hanno avuto infatti ad oggetto lo schema di decreto legislativo di attuazione delle deleghe di cui agli articoli da 1 a 5 della sopracitata legge n. 30/2003, approvato in via preliminare dal Consiglio dei Ministri il 6 giugno 2003

Maurizio Sacconi



*Il Ministro del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Prot. 01959/G/44

Roma, 10 GIU. 2003

Egr. dr. Guglielmo Epifani
Segretario Generale CGIL
Corso d'Italia, 25
00198 ROMA
fax 06/8476490

Egr. dr. Savino Pezzotta
Segretario Generale CISL
Via Po, 21
00198 ROMA
fax 06/8473314

Egr. dr. Luigi Angelelli
Segretario Generale UIL
Via Lucullo, 6
00187 ROMA
fax 06/4753295

Egr. dr. Stefano Cetica
Segretario Generale UGL
Via Margutta, 19
00187 Roma
fax 06/3201944

Egr. dr. Giuseppe Carbone
Segretario Generale CISAL
Viale Giulio Cesare, 21
00187 Roma
fax 06/3212521

Egr. Prof. Marco Paolo Nigi
Segretario Generale CONFSAL
V.le Trastevere, 60
00153 Roma
fax 06/5818218

Egr. dr. Giorgio Rambado
Presidente CIDA
Via Nazionale, 75
00184 Roma
fax 06/48882452

Egr. dr. Corrado Rossitto
Presidente UNIONQUADRI
Via Antonio Gramsci, 34
00197 Roma
fax 06/3225558

Egr. dr. Evangelista Zaccaria
Segretario Generale CONFAIL
Via Carlo Alberto, 63
00185 Roma
fax 02/2047806

Egr. dr. Carlo Capellaro
Presidente CUQ
Via XX Settembre, 58
10121 Torino
fax 011/5612042

Egr. dr. Roberto Confalonieri
Presidente CONFEDIR
Via Arco dei Banchi, 8
00186 Roma
fax 06/68806228

Gen.lema Dott.ssa Rosi Mauro
Segretario Generale SIN.PA.
Via del Mare, 95
20142 Milano
fax 02/89540460

Egr. dr. Antonio D'Amato
Presidente CONFINDUSTRIA
V.le dell'Astronomia, 30
00144 ROMA
fax 06/5923713

Egr. dr. Roberto Radice
Presidente CONFAPI
Via della Colonna Antonina, 52
00187 Roma
fax 06/6791488

Egr. dr. Sergio Billé
Presidente CONFCOMMERCIO
P.zza G.G. Belli, 20
00153 Roma
fax 06/5881273

Egr. dr. Marco Venturi
Presidente CONFESERCENTI
Via Farini, 5
00185 Roma
fax 06/4746886

Egr. dr. Maurizio Sella
Presidente ABI
P.zza del Gesù, 49
00186 ROMA
fax 06/6767457

Egr. avv. Giuseppe Guzzetti
Presidente A.C.R.I.
V.le di Villa Grazioli, 23
00198 ROMA
fax 06/68184223

Egr. dr. Fabio Cerchiai
Presidente ANIA
Via della Frezza, 70
00186 ROMA
fax 06/3227135

Egr. dr. Fulvio Vento
Presidente CONF SERVIZI
Via Cavour, 179/A
00184 Roma
fax 06/47865251

Gr. Uff. Aldo Gatti
Presidente CONFETRA
Via Panama, 62
00198 Roma
fax 06/8415576

Egr. dr. Ivano Barberini
Presidente LEGA COOPERATIVE
Via Guattani, 9
00161 Roma
fax 06/84439370

Egr. dr. Luigi Marino
Presidente CONF COOPERATIVE
Borgo S. Spirito, 78
00193 ROMA
fax 06/68134236

Egr. dr. Luciano D'Ulizia
Presidente UNCI
Via S. Sotero, 32
00165 Roma
fax 06/39375080

B. Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

Egr. dr. Maurizio Zaffi
Presidente AGCI
Via Angelo Bargoni, 78
00153 Roma
fax 06/58327210

Egr. dr. Paolo Bedoni
Presidente COLDIRETTI
Via XXIV Maggio, 43
00187 ROMA
fax 06/4742993

Egr. dr. Massimo Pacetti
Presidente CIA
Via M. Fortuny, 20
00196 Roma
fax 06/3227400

Egr. dr. Augusto Bocchini
Presidente CONFAGRICOLTURA
C.so Vittorio Emanuele II, 101
00186 ROMA
fax 06/68806908

Egr. dr. Giovan Battista Aiuto
Presidente COPAGRI
Via Tevere, 15
00198 Roma
fax 06/8543878

Egr. dr. Luciano Petracchi
Presidente CONFARTIGIANATO
Via S. Giovanni in Laterano, 152
00184 ROMA
fax 06/70454320

Egr. dr. Ivan Malavasi
Presidente CNA
Via Guattani, 13
00161 Roma
fax 06/44249511

Egr. dr. Giacomo Basso
Presidente CASARTIGIANI
Via Flaminio Ponzio, 2
00153 Roma
fax 06/5755036

Egr. dr. Cav. Isidoro Platania
Presidente CLAAI
C.so Vittorio Emanuele II, 154
00186 Roma
fax 06/6877580

Egr. dr. Enzo Mattina
Presidente CONFINTERIM
Via Frua, 22
20146 Milano
fax 02/4985247

Egr. Arch. Carlo Daniele
Presidente CONFEDERTECNICA
Via della Braida, 4
20122 Milano
fax 02/54104777

Egr. dr. Gaetano Stella
Presidente CONSILP-
CONFPROFESSIONI
P.zza delle Biade, 2
36100 Vicenza
fax 0444/324715

Egr. dr. Sergio Splendori
Presidente Nazionale CIPA
Via del Ponte alle Mosse, 182
50144 Firenze
fax 055/350418

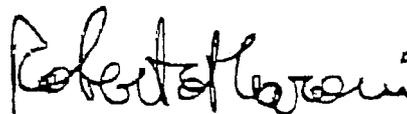
Oggetto: confronto Governo-Parti Sociali schema decreto legislativo Legge n. 30/2003.

Le organizzazioni in indirizzo sono invitate a partecipare all'incontro che si svolgerà il 18/06/2003 alle ore 9.30, presso la sede di Via Fornovo n. 8 - Palazzina A - 3° piano, dedicato all'esame dello schema di decreto legislativo di attuazione della legge n. 30/2003, secondo quanto disposto dall'art. 7 della medesima legge.

Lo schema di decreto legislativo con la relativa relazione di accompagnamento è in corso di trasmissione a ciascuna organizzazione.

L'eventuale inoltro a questo Ministero, prima di questo incontro, di osservazioni scritte potrà agevolare la ricerca di soluzioni condivise.

Roberto Maroni





*Ministero
del Lavoro e delle Politiche Sociali*

IL SOTTOSEGRETARIO DI STATO

Prot. 2137/G/44

Roma, 26 GIU. 2003

Egr. dr. Guglielmo Epifani
Segretario Generale CGIL
Corso d'Italia, 25
00198 ROMA
fax 06/8476490

Egr. dr. Savino Pezzotta
Segretario Generale CISL
Via Po, 21
00198 ROMA
fax 06/8473314

Egr. dr. Luigi Angeletti
Segretario Generale UIL
Via Lucullo, 6
00187 ROMA
fax 06/4753295

Egr. dr. Stefano Cetica
Segretario Generale UGL
Via Margutta, 19
00187 Roma
fax 06/3201944

Egr. dr. Francesco Cavallaro
Segretario Generale CISAL
Viale Giulio Cesare, 21
00187 Roma
fax 06/3212521

Egr. Prof. Marco Paolo Nigi
Segretario Generale CONFSAL
V.le Trastevere, 60
00153 Roma
fax 06/5818218

Egr. dr. Giorgio Rembado
Presidente CIDA
Via Nazionale, 75
00184 Roma
fax 06/48882452



*Ministero
del Lavoro e delle Politiche Sociali*

IL SOTTOSEGRETARIO DI STATO

Egr. dr. Corrado Rossitto
Presidente UNIONQUADRI
Via Antonio Gramsci, 34
00197 Roma
fax 06/3225558

Egr. dr. Evangelista Zaccaria
Segretario Generale CONFALIL
Via Carlo Alberto, 63
00185 Roma
fax 02/2047806

Egr. dr. Carlo Capellaro
Presidente CUQ
Via XX Settembre, 58
10121 Torino
fax 011/5612042

Egr. dr. Roberto Confalonieri
Presidente CONFEDIR
Via Arco dei Banchi, 8
00186 Roma
fax 06/68806228

Gent.ma Dott.ssa Rosi Mauro
Segretario Generale SIN.PA.
Via del Mare, 95
20142 Milano
fax 02/89540460

Egr. dr. Antonio D'Amato
Presidente CONFINDUSTRIA
V.le dell'Astronomia, 30
00144 ROMA
fax 06/5923713

Egr. dr. Roberto Radice
Presidente CONFAPI
Via della Colonna Antonina, 52
00187 Roma
fax 06/6791488

Egr. dr. Sergio Billé
Presidente CONFCOMMERCIO
P.zza G.G. Belli, 20
00153 Roma
fax 06/5881273

Egr. dr. Marco Venturi
Presidente CONFESERCENTI
Via Farini, 5
00185 Roma
fax 06/4746886



*Ministero
del Lavoro e delle Politiche Sociali*

IL SOTTOSEGRETARIO DI STATO

Egr. dr. Maurizio Sella
Presidente ABI
P.zza del Gesù, 49
00186 ROMA
fax 06/6767457

Egr. avv. Giuseppe Guzzetti
Presidente A.C.R.I.
V.le di Villa Grazioli, 23
00198 ROMA
fax 06/68184223

Egr. Dr. Fabio Cerchiai
Presidente ANIA
Via della Frezza, 70
00186 ROMA
fax 06/3227135

Egr. dr. Fulvio Vento
Presidente CONF SERVIZI
Via Cavour, 179/A
00184 Roma
fax 06/47865251

Gr. Uff. Aldo Gatti
Presidente CONFETRA
Via Panama, 62
00198 Roma
fax 06/8415576

Egr. dr. Ivano Barberini
Presidente LEGA COOPERATIVE
Via Guattani, 9
00161 Roma
fax 06/84439370

Egr. dr. Luigi Marino
Presidente CONF COOPERATIVE
Borgo S. Spirito, 78
00193 ROMA
fax 06/68134236

Egr. dr. Luciano D'Ulizia
Presidente UNCI
Via S. Sotero, 32
00165 Roma
fax 06/39375080



*Ministero
del Lavoro e delle Politiche Sociali*

IL SOTTOSEGRETARIO DI STATO

Egr. dr. Maurizio Zaffi
Presidente AGCI
Via Angelo Bargoni, 78
00153 Roma
fax 06/58327210

Egr. dr. Paolo Bedoni
Presidente COLDIRETTI
Via XXIV Maggio, 43
00187 ROMA
fax 06/4742993

Egr. dr. Massimo Pacetti
Presidente CLA
Via M. Fortuny, 20
00196 Roma
fax 06/3227400

Egr. dr. Augusto Bocchini
Presidente CONFAGRICOLTURA
C.so Vittorio Emanuele II, 101
00186 ROMA
fax 06/68806908

Egr. dr. Giovan Battista Aiuto
Presidente COPAGRI
Via Tevere, 15
00198 Roma
fax 06/8543868

Egr. dr. Luciano Petracchi
Presidente CONFARTIGIANATO
Via S. Giovanni in Laterano, 152
00184 ROMA
fax 06/70454320

Egr. dr. Ivan Malavasi
Presidente CNA
Via Guattani, 13
00161 Roma
fax 06/44249511

Egr. dr. Giacomo Basso
Presidente CASARTIGIANI
Via Flaminio Ponzio, 2
00153 Roma
fax 06/5755036

Egr. dr. Cav. Isidoro Platania
Presidente CLAAI
C.so Vittorio Emanuele II, 154
00186 Roma
fax 06/6877580



*Ministero
del Lavoro e delle Politiche Sociali*

IL SOTTOSEGRETARIO DI STATO

Egr. dr. Enzo Mattina
Presidente CONFINTERIM
Via Frua, 22
20146 Milano
fax 02/4985247

Egr. Arch. Carlo Daniele
Presidente CONFEDERTECNICA
Via della Braida, 4
20122 Milano
fax 02/54104777

Egr. dr. Gaetano Stella
Presidente CONSILP-
CONFPROFESSIONI
P.zza delle Biade, 2
36100 Vicenza
fax 0444/324715

Egr. dr. Sergio Splendori
Presidente Nazionale CIPA
Via del Ponte alle Mosse, 182
50144 Firenze
fax 055/350418

Oggetto: confronto Governo-Parti Sociali schema decreto legislativo Legge n. 30/2003.

Le organizzazioni in indirizzo sono invitate a partecipare all'incontro che si svolgerà il giorno mercoledì 02/07/2003, alle ore 10.00 presso la sede di questo Ministero - Via Fornovo n. 8 Palazzina A III piano, allo scopo di concludere la consultazione relativa allo schema di decreto legislativo in attuazione della legge n. 30/03.

Maurizio Sacconi



*Ministero
del Lavoro e delle Politiche Sociali*

IL SOTTOSEGRETARIO DI STATO

Prot. 02092/G/44

Roma, 18 GIU. 2003

Egr. dr. Guglielmo Epifani
Segretario Generale CGIL
Corso d'Italia, 25
00198 ROMA
fax 06/8476490

Egr. dr. Savino Pezzotta
Segretario Generale CISL
Via Po, 21
00198 ROMA
fax 06/8473314

Egr. dr. Luigi Angeletti
Segretario Generale UIL
Via Lucullo, 6
00187 ROMA
fax 06/4753295

Egr. dr. Stefano Cetica
Segretario Generale UGL
Via Margutta, 19
00187 Roma
fax 06/3201944

Egr. dr. Francesco Cavallaro
Segretario Generale CISAL
Viale Giulio Cesare, 21
00187 Roma
fax 06/3212521

Egr. Prof. Marco Paolo Nigi
Segretario Generale CONFSAL
V.le Trastevere, 60
00153 Roma
fax 06/5818218

Egr. dr. Giorgio Rembado
Presidente CIDA
Via Nazionale, 75
00184 Roma
fax 06/48882452

Il Ministro del Lavoro e della Politiche Sociali

Egr. dr. Corrado Rossitto
Presidente UNIONQUADRI
Via Antonio Gramsci, 34
00197 Roma
fax 06/3225558

Egr. dr. Evangelista Zaccaria
Segretario Generale CONFAL
Via Carlo Alberto, 63
00185 Roma
fax 02/2047806

Egr. dr. Carlo Capellaro
Presidente CUQ
Via XX Settembre, 58
10121 Torino
fax 011/5612042

Egr. dr. Roberto Confalonieri
Presidente CONFEDIR
Via Arco dei Banchi, 8
00186 Roma
fax 06/68806228

Gent.ma Dott.ssa Rosi Mauro
Segretario Generale SIN.P.A.
Via del Mare, 95
20142 Milano
fax 02/89540460

Egr. dr. Antonio D'Amato
Presidente CONFINDUSTRIA
V.le dell'Astronomia, 30
00144 ROMA
fax 06/5923713

Egr. dr. Roberto Radice
Presidente CONFAPI
Via della Colonna Antonina, 52
00187 Roma
fax 06/6791488

Egr. dr. Sergio Billé
Presidente CONFCOMMERCIO
P.zza G.G. Belli, 20
00153 Roma
fax 06/5881273

Egr. dr. Marco Venturi
Presidente CONFESERCENTI
Via Farini, 5
00185 Roma
fax 06/4746886

Egr. dr. Maurizio Sella
Presidente ABI
P.zza del Gesù, 49
00186 ROMA
fax 06/6767457

Egr. avv. Giuseppe Guzzetti
Presidente A.C.R.I.
V.le di Villa Grazioli, 23
00198 ROMA
fax 06/68184223

Egr. dr. Fabio Cerchiai
Presidente ANIA
Via della Frezza, 70
00186 ROMA
fax 06/3227135

Egr. dr. Fulvio Vento
Presidente CONF SERVIZI
Via Cavour, 179/A
00184 Roma
fax 06/47865251

Gr. Uff. Aldo Gatti
Presidente CONFETRA
Via Panama, 62
00198 Roma
fax 06/8415576

Egr. dr. Ivano Barberini
Presidente LEGA COOPERATIVE
Via Guattani, 9
00161 Roma
fax 06/84439370

Egr. dr. Luigi Marino
Presidente CONF COOPERATIVE
Borgo S. Spirito, 78
00193 ROMA
fax 06/68134236

Egr. dr. Luciano D'Ulizia
Presidente UNCI
Via S. Sotero, 32
00165 Roma
fax 06/39375080

Egr. dr. Maurizio Zaffi
Presidente AGCI
Via Angelo Bargoni, 78
00153 Roma
fax 06/58327210

Egr. dr. Paolo Bedoni
Presidente COLDIRETTI
Via XXIV Maggio, 43
00187 ROMA
fax 06/4742993

Egr. dr. Massimo Pacetti
Presidente CIA
Via M. Fortuny, 20
00196 Roma
fax 06/3227400

Egr. dr. Augusto Bocchini
Presidente CONFAGRICOLTURA
C.so Vittorio Emanuele II, 101
00186 ROMA
fax 06/68806908

Egr. dr. Giovan Battista Aiuto
Presidente COPAGRI
Via Tevere, 15
00198 Roma
fax 06/8543878

Egr. dr. Luciano Petracchi
Presidente CONFARTIGLIANATO
Via S. Giovanni in Laterano, 152
00184 ROMA
fax 06/70454320

Egr. dr. Ivan Malavasi
Presidente CNA
Via Guattani, 13
00161 Roma
fax 06/44249511

Egr. dr. Giacomo Basso
Presidente CASARTIGLIANI
Via Flaminio Ponzio, 2
00153 Roma
fax 06/5755036

Egr. dr. Cav. Isidoro Platania
Presidente CLAAI
C.so Vittorio Emanuele II, 154
00186 Roma
fax 06/6877580



*Ministero
del Lavoro e delle Politiche Sociali*

IL SOTTOSEGRETARIO DI STATO

Egr. dr. Enzo Mattina
Presidente CONFINTERIM
Via Frua, 22
20146 Milano
fax 02/4985247

Egr. Arch. Carlo Daniele
Presidente CONFEDERTECNICA
Via della Braida, 4
20122 Milano
fax 02/54104777

Egr. dr. Gaetano Stella
Presidente CONSILP-
CONFPROFESSIONI
P.zza delle Biade, 2
36100 Vicenza
fax 0444/324715

Egr. dr. Sergio Splendori
Presidente Nazionale CIPA
Via del Ponte alle Mosse, 182
50144 Firenze
fax 055/350418

Oggetto: confronto Governo-Parti Sociali schema decreto legislativo Legge n. 30/2003.

Le organizzazioni in indirizzo sono invitate a partecipare agli incontri dedicati all'ulteriore approfondimento dello schema di decreto legislativo di attuazione della legge n. 30/03 che si svolgeranno nei giorni di martedì 24/06/2003, mercoledì 25/06/2003, giovedì 26/06/2003 con inizio alle ore 9.30 presso la sede di questo Ministero - Via Forno n. 8 - Palazzina A - III piano.

Maurizio Sacconi