

# SENATO DELLA REPUBBLICA

— XII LEGISLATURA —

**N. 387**

## **DISEGNO DI LEGGE**

**d'iniziativa dei senatori LOMBARDI-CERRI e PERIN**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 10 GIUGNO 1994**

---

**Norme per la disciplina del lavoro interinale**

---

**INDICE**

Relazione .....	Pag.	3
Disegno di legge .....	»	5

ONOREVOLI SENATORI. - La grave crisi occupazionale di portata mondiale ha prodotto esiti che sono sotto gli occhi di tutti.

Ciò è incredibile soprattutto in un Paese per il quale il lavoro costituisce il fondamento della Repubblica. Eppure esso è stato abbandonato alla casualità, agli interventi settoriali e clientelari; ove rimedi studiati per l'emergenza temporanea (i cosiddetti ammortizzatori sociali) sono, di fatto, divenuti realtà quotidiana.

La stessa legislazione in materia, per lo più composta di provvedimenti tampone farraginosi e disorganici, ha finito per essere invasiva a tal punto da essere incomprensibile agli stessi addetti ai lavori e da creare un livello di tassazione che ha decretato il tracollo dell'economia interna italiana trovata fuori mercato.

Si impongono quindi, con urgenza, rimedi incisivi che creino veri posti di lavoro in particolare quello che, secondo varie dizioni, viene detto lavoro interinale o lavoro in affitto o lavoro a tempo oppure *leasing* di mano d'opera.

L'Italia con la Grecia è l'unico Paese europeo che non lo prevede, essendo l'unico punto di riferimento il disegno di legge presentato nella scorsa legislatura (vedi atto Camera n. 3638) dell'allora Ministro del lavoro e della previdenza sociale Gino Giugni.

Tenendo presente che in media (la più alta in Europa è in Olanda con il 25 per cento della forza lavoro contro il 1,4 per cento della Francia e lo 0,3 per cento della Germania) un lavoratore temporaneo è impiegato per due mesi l'anno, i soggetti interessati raggiungerebbero il milione di unità (cioè l'equivalente di 170.000 persone fisse per tutto l'anno).

L'*identikit* del lavoratore interinale europeo è così composto: 65 per cento da persone utilizzate tra due occupazioni stabili, 13 per cento da studenti e lavoratori occasionali, 5 per cento da professionisti e 4 per cento da chi è in cerca di prima occupazione.

In sintesi il presente disegno di legge si propone alcuni obiettivi di notevole valenza tra cui la massima specializzazione in nicchie settoriali; la massima penetrazione in ognuna di esse; la massima concorrenza qualitativa tra agenzie italiane e non operanti nello stesso settore; il reclutamento e selezione liberi; il continuo addestramento e funzionamento della forza lavoro; il continuo aggiornamento e riqualificazione della stessa; la fornitura di lavoro con garanzia di qualità.

Ma, per concretizzare il nostro discorso, illustriamo brevemente il funzionamento dell'Agenzia di lavoro interinale nonché la duplice finalità perseguita dal lavoro di cui al presente disegno di legge.

L'Agenzia crea gratuitamente una banca dati con i profili dei lavoratori che cercano occupazione e delle aziende che ricercano personale.

Se le due esigenze collimano, il lavoratore è assunto a tempo dall'Agenzia e quindi affittato dall'azienda.

La retribuzione del lavoratore (inclusi oneri assistenziali, previdenziali e contributivi) viene corrisposta direttamente dall'Agenzia cui si sono rivolti i contraenti la quale fatturerà direttamente all'azienda utilizzatrice chiedendo per sé il 30 per cento del costo del «dipendente in affitto».

Il lavoro interinale permette di raggiungere due finalità peculiari: l'azienda può affrontare carichi di lavoro non programmati o sostituire personale temporaneamente as-

## XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

sente evitando gli obblighi relativi e caratteristici del lavoro dipendente potendo altresì usufruire di personale selezionato, specializzato e qualificato; il lavoratore disoccupato, il giovane in cerca di prima occupazione, lo studente in cerca di occasioni di lavoro brevi e saltuari, e, le casalinghe che intendono rientrare nel ciclo produttivo, gli stessi lavoratori posti in mobilità possono rivolgersi verso questa forma di lavoro.

Non solo, ma le Agenzie dovranno, poste in regime di concorrenza con le altre Agenzie italiane e straniere adoperarsi e

dotarsi di attrezzature all'avanguardia nella ricerca di selezione e formazione dei posti di lavoro.

Sarebbe altresì un valido deterrente per il cosiddetto lavoro nero.

Tra l'altro le Agenzie non finirebbero per essere, come in altri ben noti casi, un parcheggio di lavoratori in cerca di collocazione, proprio perchè, la «provvigione» spettante alle Agenzie stesse, maturerebbe solo e soltanto nel momento in cui, domanda ed offerta di lavoro si incontrano e divengono lavoro temporaneo.

**DISEGNO DI LEGGE**

## Art. 1.

*(Struttura del sistema italiano di lavoro interinale)*

1. La presente legge istituisce il sistema italiano di lavoro interinale, ne disciplina la struttura e ne caratterizza il funzionamento.

2. L'elemento più caratteristico ed innovativo del sistema è rappresentato dalle agenzie fornitrici di lavoro temporaneo e qualificato, di seguito chiamate Agenzie di lavoro interinale. L'Agenzia di lavoro interinale è una organizzazione che:

a) recluta, seleziona, forma e specializza i lavoratori che ad essa si rivolgono;

b) fornisce lavoratori qualificati per un tempo determinato presso le aziende che ne facciano richiesta.

3. L'abilitazione all'esercizio dell'attività delle Agenzie di lavoro interinale è definita all'articolo 2.

4. I lavoratori, interessati ad espletare un'attività qualificata ed a tempo determinato, possono segnalare il loro nominativo a più Agenzie di lavoro interinale, senza che ciò costituisca un vincolo per entrambe le parti.

5. Le aziende utilizzatrici di lavoro qualificato e temporaneo concordano con le Agenzie di lavoro interinale le modalità di assunzione e di remunerazione dei lavoratori che loro necessitano, sottoscrivendo il contratto di fornitura di lavoro interinale, secondo quanto precisato nell'articolo 3.

6. L'azienda utilizzatrice riconosce all'Agenzia una provvigione pari al 30 per cento della retribuzione netta spettante ad ogni lavoratore fornito; tale somma viene liquidata sulla base della fattura mensile emessa dall'Agenzia con aliquota IVA pari al 9 per cento. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, presso il Ministero del lavoro e della

## XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

previdenza sociale viene istituito un Osservatorio con la finalità di rivedere semestralmente l'ammontare di detta percentuale per allinearla alle percentuali praticate negli altri Paesi europei. Non sono ammesse deroghe relativamente a questa percentuale, che deve essere chiaramente esposta in fattura. Infrazioni riguardanti questo obbligo vengono punite con il ritiro all'Agenzia dell'autorizzazione ad esercitare l'attività.

7. Le contrattazioni sono regolate nel seguente modo:

a) l'Agenzia emette mensilmente la fattura complessiva per i compensi dovuti;

b) l'azienda utilizzatrice paga entro e non oltre venti giorni dalla data di emissione della fattura;

c) l'Agenzia paga il lavoratore nei termini e con le modalità previste per gli altri dipendenti dell'azienda utilizzatrice;

d) l'Agenzia è tenuta al rispetto delle normative vigenti in tema di tenuta delle scritture, di documenti da fornire al lavoratore, nonché degli obblighi assistenziali, assicurativi e previdenziali.

8. Il contratto di prestazioni di lavoro interinale tra Agenzia e lavoratore viene sottoscritto successivamente alla firma del contratto di fornitura di cui al comma 5 e comunque prima dell'inizio del lavoro.

## Art. 2.

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

1. L'attività di fornitura di lavoro qualificato e temporaneo può essere esercitata da soggetti muniti di autorizzazione rilasciata dall'ispettorato regionale del lavoro nella cui competenza territoriale rientra la sede operativa principale dell'Agenzia. Le richieste di autorizzazione devono essere inoltrate all'ispettorato regionale del lavoro prima dell'inizio dell'attività. Le stesse richieste di autorizzazione si considerano automaticamente accettate trascorsi tre mesi dalla data di presentazione. L'autorizzazione può essere revocata qualora venga meno anche

uno solo dei requisiti richiesti per la concessione dell'autorizzazione. Le filiali e le succursali di Agenzie di lavoro interinale devono richiedere analoga autorizzazione alla sede dell'ispettorato del lavoro, competente per il territorio sul quale esercitano l'attività connessa con il lavoro interinale.

2. Quando si tratti di società straniera l'autorizzazione è da richiedersi all'ispettorato regionale del lavoro nella cui competenza territoriale si trova la sede operativa principale costituita dalla società in Italia. Le filiali e le succursali di Agenzie straniere di lavoro interinale devono richiedere analoga autorizzazione alla sede dell'ispettorato del lavoro, competente per il territorio sul quale esercitano l'attività connessa con il lavoro interinale.

3. La concessione dell'autorizzazione alle Agenzie di lavoro interinale è subordinata all'esistenza dei seguenti requisiti ed all'adempimento dei seguenti obblighi:

a) le Agenzie devono essere costituite esclusivamente nella forma di società per azioni o a responsabilità limitata o di consorzi di predette società, esse sono parificate quanto ad obblighi, siano italiane o straniere;

b) le Agenzie devono avere come scopo sociale unicamente la fornitura di lavoro qualificato e temporaneo; tale scopo deve esplicitamente essere previsto nell'atto costitutivo o nello statuto; la dicitura «società di fornitura di lavoro qualificato e temporaneo» deve apparire nella ragione sociale;

c) le Agenzie devono avere la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato italiano;

d) le Agenzie devono disporre di uffici rilevabili dalla Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura e nei quali devono svolgere esclusivamente l'attività di cui alla lettera b);

e) le Agenzie devono, entro dodici mesi dall'inizio dell'attività e pena la decadenza dall'autorizzazione, ottenere la certificazione del possesso dei requisiti di capacità economico-finanziaria e delle capacità tecnico-organizzative ai sensi delle norme vigenti. Per quanto riguarda la capacità

## XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

tecnico-organizzativa si fa riferimento alle norme UNI-EN 29002;

f) le Agenzie devono avere un collegio sindacale composto da tre o cinque membri di cui uno nominato dal presidente del tribunale nel cui circondario vi è la sede principale dell'Agenzia stessa;

g) le Agenzie devono comunicare all'autorità concedente gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali e delle succursali, la cessazione dell'attività, richiedendo, là dove necessario, l'autorizzazione all'ispettorato del lavoro locale, nonchè alle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura;

h) gli amministratori delle Agenzie, i loro direttori generali e i loro legali rappresentanti non devono avere riportato condanne, nè essere stati sottoposti alle sanzioni sostitutive di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni, 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 sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro o in ogni caso previsti in materia di lavoro o previdenza sociale;

i) i soggetti di cui alla lettera h) non devono essere o essere stati sottoposti alle misure di prevenzione disposte ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, della legge 31 maggio 1965, n. 575, della legge 13 settembre 1982, n. 646, e successive modifiche ed integrazioni, ovvero non devono essere stati condannati all'interdizione dai pubblici uffici per la durata di tale interdizione;

l) i docenti, incaricati e responsabilizzati dall'Agenzia dei corsi di formazione, devono fornire referenze professionali documentate delle proprie competenze nell'ambito delle materie di insegnamento;

m) le Agenzie hanno l'obbligo di fornire all'autorità concedente tutte le informazioni previste dalle norme applicative della presente legge.



## Art. 3.

*(Ambito del lavoro temporaneo)*

1. Il contratto di fornitura del lavoro qualificato e temporaneo tra i soggetti autorizzati di cui all'articolo 1 e gli enti utilizzatori, privati e pubblici, può essere concluso in tutti i casi, ad esclusione di quanto espressamente previsto nel comma 2.

2. È vietata la fornitura di lavoro interinale:

a) per mansioni di contenuto professionale non esattamente definite;

b) per la sostituzione di lavoratori in sciopero;

c) presso sedi od unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;

d) presso sedi od unità produttive nelle quali sia operante una sospensione o riduzione di orario che interessi lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura.

## Art. 4.

*(Il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo)*

1. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo va stipulato in forma scritta tra l'Agenzia di lavoro interinale e l'azienda utilizzatrice e deve contenere gli elementi seguenti:

a) il numero dei lavoratori richiesti;

b) le mansioni dei lavoratori;

c) il luogo di lavoro;

d) le date di inizio e di termine dell'incarico;

e) l'orario di lavoro;

f) la procedura operativa nella quale è inserito il lavoratore, dalla quale si ricavano mansioni e responsabilità;

g) la dipendenza gerarchica e funzionale a cui il lavoratore dovrà fare riferimento nell'espletamento dell'incarico;

h) eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di lavoro;

i) il periodo di prova che in ogni caso non potrà essere superiore al 10 per cento dei giorni solari di contratto e comunque non superiore ai trenta giorni solari; è ammessa la facoltà di recesso di cui all'articolo 8, comma 6;

l) l'inquadramento adottato in base al contratto collettivo nazionale di lavoro dell'azienda utilizzatrice;

m) il costo orario o giornaliero per le prestazioni ordinarie e straordinarie.

2. Il contratto dovrà essere corredato dalle seguenti dichiarazioni di responsabilità rilasciate dall'azienda utilizzatrice, in merito:

a) al contratto di lavoro applicato;

b) al premio da versare all'INAIL per il rischio della lavorazione;

c) alla retribuzione oraria o giornaliera come descritta nell'articolo 11.

#### Art. 5.

##### *(Contrattazione collettiva)*

1. Le associazioni rappresentative delle Agenzie di lavoro interinale e le organizzazioni sindacali dei lavoratori devono sollecitamente concludere un contratto collettivo nazionale di lavoro biennale di categoria, nel rispetto della presente legge.

2. Contestualmente alla conclusione del contratto di cui al comma 1 deve essere redatto un modello *standard* di contratto, che contenga tutte le clausole richieste in modo inderogabile dalla presente legge, e che possa comunque essere completato mediante appendici conformi a ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro relativo.

3. Trascorsi sei mesi senza che sia intervenuta la stipula del contratto collettivo nazionale unico per tutti i settori dell'industria, del commercio, del terziario e dell'agricoltura, la disciplina sarà emanata con regolamento del Ministro del lavoro e della previdenza sociale sentite le parti sociali.

## Art. 6.

*(Obbligo di informazione alle rappresentanze sindacali aziendali)*

1. L'impresa utilizzatrice è obbligata, ogni sei mesi, a comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali numero e motivi dei contratti di fornitura di lavoro qualificato e temporaneo formalizzati, la durata degli stessi ed il numero di lavoratori interessati.

2. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata all'ispettorato del lavoro competente.

## Art. 7.

*(Diritti sindacali)*

1. Il lavoratore per tutta la durata della sua prestazione qualificata e temporanea ha diritto di esercitare presso l'impresa utilizzatrice le attività sindacali. Egli ha altresì diritto di usufruire dei servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice addetti alla stessa sede o unità operativa.

## Art. 8.

*(Contratto per prestazioni di lavoro qualificato e temporaneo)*

1. Con il contratto per prestazioni di lavoro qualificato e temporaneo il lavoratore si obbliga ad esercitare, verso corrispettivo, la propria attività lavorativa, a tempo pieno o a tempo parziale, nell'interesse e sotto la direzione dell'ente utilizzatore.

2. Il contratto per prestazioni di lavoro qualificato e temporaneo deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere oltre agli elementi di cui al comma 1 dell'articolo 4, la retribuzione oraria o giornaliera come indicata negli articoli 11 e 12 e le generalità del lavoratore cui si riferisce.

3. Il contratto per prestazioni di lavoro qualificato e temporaneo ha una durata pari alla fornitura stabilita, inclusi i periodi di affiancamento e di consegne.

## XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

4. L'azienda fornitrice non risponde delle prestazioni di lavoro temporaneo eventualmente fornite dal lavoratore oltre il giorno di scadenza a seguito di richieste in tal senso fatte dall'azienda utilizzatrice, a meno che queste non siano avvenute con il rispetto di quanto previsto dal comma 5.

5. Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito, e di conseguenza il periodo di assunzione, possono essere prorogati dall'impresa fornitrice una sola volta. La proroga deve essere formalizzata per iscritto all'Agenzia entro ventiquattro ore e deve essere accettata dal lavoratore.

6. Il lavoratore ha la facoltà di esercitare il recesso in qualunque momento con il preavviso di quindici giorni; ove il lavoratore non abbia dato preavviso, l'Agenzia ha la facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo delle ore o dei giorni non lavorati per effetto del mancato preavviso.

7. Il lavoratore deve essere pagato per tutto il periodo contrattuale, fatti salvi i casi di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo nei quali il pagamento si limita al periodo di attività svolta.

**Art. 9.**

*(Prestazione di lavoro temporaneo e relativo trattamento)*

1. Il prestatore di lavoro è obbligato a svolgere la propria attività lavorativa secondo le istruzioni impartite dall'impresa utilizzatrice per l'esecuzione e la disciplina del rapporto di lavoro. Egli è tenuto inoltre all'osservanza dei regolamenti aziendali, consegnatigli contestualmente alla formalizzazione dell'accordo, e di tutte le norme di legge o di contratto collettivo applicate ai lavoratori dipendenti dall'impresa utilizzatrice.

2. Il lavoratore per la prestazione lavorativa svolta ha diritto ad un trattamento restrittivo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi applicabili nell'unità operativa a favore dei dipendenti dell'impresa utilizzatrice di pari livello.

## XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

3. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni indicate nel contratto di cui alla lettera *b*), comma 1, dell'articolo 4.

4. In caso di assegnazione del lavoratore a mansioni superiori il contratto in essere si intende risolto e deve essere stipulato tra le parti un nuovo accordo.

5. Qualora il prestatore di lavoro non risponda alle necessità dell'azienda utilizzatrice, dopo un periodo di attività retribuitiva di almeno una settimana il relativo contratto di fornitura si intende risolto.

## Art. 10.

*(Obblighi dell'impresa utilizzatrice)*

1. Nei confronti del lavoratore temporaneo l'impresa utilizzatrice è vincolata ai medesimi obblighi di sicurezza e prevenzione cui è tenuta nei confronti dei propri dipendenti.

2. L'impresa utilizzatrice e l'Agenzia hanno l'obbligo di informare preventivamente il lavoratore temporaneo che le mansioni a cui è adibito richiedono una sorveglianza medica speciale ovvero ad informarlo su eventuali rischi specifici connessi alle medesime mansioni.

3. L'azienda utilizzatrice e l'Agenzia sono responsabili in solido nei confronti del lavoratore temporaneo per la violazione degli obblighi di sicurezza previsti dalla legge o dai contratti collettivi.

## Art. 11.

*(Composizione della retribuzione oraria)*

1. La retribuzione oraria o giornaliera è composta dalle seguenti voci:

- a) retribuzione base;
- b) elemento aggiuntivo;
- c) superminimo personale;
- d) eventuale maggiorazione per ore straordinarie;
- e) maggiorazione per mensilità supplementari e trattamento di fine rapporto (TFR).

## Art. 12.

*(Mensilità supplementari e trattamento di fine rapporto)*

1. I diritti del lavoratore, relativamente alle mensilità supplementari e del TFR, corrispondono a quelli previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro specifico, salvo nelle modalità di riscossione così regolate: la maggiorazione di retribuzione dovuta a mensilità supplementari e TFR viene conglobata nella retribuzione oraria o giornaliera e liquidata contestualmente alla retribuzione base di cui all'articolo 11, comma 1, lettera a).

## Art. 13.

*(Ferie e riposi)*

1. Fatto salvo il principio dell'inalienabilità del diritto alle ferie il contratto collettivo nazionale di lavoro ne stabilirà la regolamentazione e la misura in proporzione alla durata del rapporto di lavoro ed al settore di applicazione; nelle more della stipula sarà applicata la normativa prevista dai contratti collettivi applicati presso le aziende utilizzatrici.

## Art. 14.

*(Sospensione del rapporto di lavoro)*

1. Nel caso di sospensione del rapporto di lavoro per malattia, infortunio, malattia professionale o maternità, si applicano le leggi vigenti.

## Art. 15.

*(Formazione professionale)*

1. Tutte le Agenzie, comprese quelle periferiche, sono obbligate a tenere ogni anno almeno un corso di formazione per ciascuna specializzazione, pena la decadenza dell'autorizzazione.

## XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

2. Il lavoratore temporaneo iscritto presso le varie Agenzie ha diritto di accedere gratuitamente ai corsi di formazione, con un massimo di una volta l'anno in ogni Agenzia.

3. La formazione è di due tipi:

a) di carattere generale rivolta principalmente alle fasce di lavoratori meno qualificate ed ai giovani non qualificati in cerca di prima occupazione;

b) di carattere specifico, mirata ad esigenze legate al territorio ed ai settori nei quale l'Agenzia opera, possibilmente mediante *stage* presso le aziende.

4. La formazione è finanziata:

a) attraverso specifiche leggi regionali;

b) per il 20 per cento a carico delle agenzie;

c) con contributi del Fondo sociale europeo rientrando tra gli obiettivi 3 e 4 previsti dai regolamenti CEE n. 2081/93 del Consiglio, del 20 luglio 1993, e n. 2084/93 del Consiglio, del 20 luglio 1993, fino al 50 per cento della spesa.

d) con contributo dello Stato, a carico degli stanziamenti di cui alla legge 21 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni.

5. Il regolamento di applicazione della presente legge dovrà disciplinare:

a) qualifica e retribuzione dei docenti;

b) dimensionamento e durata dei corsi;

c) struttura dei piani di formazione;

d) tipo di certificazione finale del corso;

e) modalità di istruttoria dei progetti di formazione, loro controlli e loro consuntivazione;

f) controlli nella fase di attuazione e relative sanzioni.

#### Art. 16.

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

1. L'Agenzia per l'impiego può stipulare con i soggetti di cui all'articolo 1 convenzioni che prevedono lo svolgimento da

parte di questi ultimi di attività mirate a promuovere il reinserimento lavorativo dei titolari dell'indennità di mobilità. La convenzione può prevedere lo svolgimento di attività formative che possono essere finanziate ai sensi dell'articolo 9, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

2. Sulla base della convenzione di cui al comma 1 l'impresa fornitrice seleziona i lavoratori titolari dell'indennità di mobilità che le vengono segnalati ed instaura all'occorrenza un contratto di prestazioni di lavoro temporaneo in occasione dell'acquisizione di un contratto.

3. L'impresa fornitrice che assuma i lavoratori titolari dell'indennità di mobilità sulla base delle convenzioni di cui al comma 1 beneficia degli incentivi previsti a favore dei datori di lavoro per la loro assunzione.

4. I lavoratori assunti dall'impresa fornitrice non perdono il diritto all'indennità di mobilità. Essi continuano a goderne nei soli periodi in cui non sono occupati temporaneamente e per un periodo complessivo corrispondente al residuo ammontare.

5. L'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, su segnalazione della sezione circoscrizionale, dispone la sospensione dell'indennità di mobilità in caso di ingiustificato rifiuto del lavoratore all'assunzione da parte dell'impresa fornitrice. Avverso il provvedimento è ammesso ricorso, entro trenta giorni, all'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione che decide, con provvedimento definitivo, entro venti giorni.

6. L'impresa fornitrice nell'assegnare i lavoratori beneficiari delle convenzioni di cui al comma 1 è obbligata ad informare l'impresa utilizzatrice che trattasi di lavoratore in mobilità.

#### Art. 17.

##### *(Norme previdenziali)*

1. Gli oneri contributivi, previdenziali ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposi-



## XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

zioni legislative, sono a carico delle Agenzie di lavoro interinale che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, sono inquadrare nel settore terziario.

2. Non sono dovuti i contributi per disoccupazione, cassa integrazione guadagni straordinaria, mobilità.

3. Le modalità di attuazione di quanto disposto dai commi 1 e 2 saranno stabilite con decreti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il consiglio di amministrazione dell'INPS.

## Art. 18.

*(Disposizioni in materia di versamenti previdenziali, assicurativi e fiscali)*

1. Le Agenzie di lavoro interinale sono soggette alle norme di legge in vigore per quanto concerne le materie previdenziali, assicurative e fiscali.

## Art. 19.

*(Controlli e sanzioni)*

1. Chiunque eserciti l'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo senza essere munito dell'autorizzazione di cui all'articolo 2, o senza aver presentato, nei sei mesi precedenti, la domanda di cui all'articolo 2, commi 1 e 2, è punito con l'ammenda fino a cinque milioni per ogni lavoratore collocato e con l'arresto fino ad un anno del rappresentante legale.

2. Chiunque utilizzi lavoratori forniti da soggetti non abilitati all'esercizio dell'attività di fornitura di lavoro temporaneo ai sensi della presente legge è punito con l'ammenda fino a lire cinque milioni per ogni lavoratore utilizzato ed è tenuto al pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi alle prestazioni di lavoro di cui abbia usufruito.

3. La non sussistenza dei requisiti espressi ai commi 1 e 2 determina la nullità del contratto di lavoro interinale.

## XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

4. I controlli devono riferirsi a quanto previsto negli articoli 1 e 2.

5. Il controllo relativo alla lettera e), comma 3, dell'articolo 2, viene esercitato dagli ispettori del Sistema di certificazione dei valutatori di sistema qualità (SICEV).

6. Il controllo sugli altri adempimenti richiesti nell'articolo 2 è esercitato da una commissione formata da:

a) un membro dell'ispettorato del lavoro competente per il territorio in cui opera l'Agenzia;

b) un membro dell'associazione di categoria alla quale l'Agenzia per la sua specializzazione fa riferimento;

c) un rappresentante delle organizzazioni sindacali di categoria.

7. I controlli devono essere effettuati almeno ogni sei mesi. Il primo controllo non deve avvenire al più tardi di un mese dalla data di entrata in attività dell'Agenzia.

8. Le commissioni di controllo devono stilare entro una settimana dall'ispezione un verbale, portarlo a conoscenza dell'Agenzia, inviarlo all'ispettorato del lavoro.

9. In caso di gravi carenze, le commissioni hanno il dovere di imporre modifiche operative ed imporre sanzioni amministrative fino alla revoca dell'autorizzazione.

10. L'Agenzia può ricorrere al tribunale entro i termini di legge.

Art. 20.

*(Informazioni sul mercato del lavoro  
temporaneo)*

1. Semestralmente le sedi centrali delle Agenzie forniranno al Ministero del lavoro e della previdenza sociale una rilevazione statistica uniforme, articolata per territorio, contenente le seguenti informazioni:

a) numero di lavoratori interessati ai corsi e numero di quelli che hanno trovato un'occupazione temporanea, distinti per classi d'età, sesso ed età media, livello di mansione;

b) motivi dei contratti, se dovuti a sostituzione di personale assente, se dovuti a picchi di lavoro o se dovuti a copertura di posizioni per stagionalità;

## XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

- c) la durata media delle missioni;
- d) le qualificazioni professionali, precisate nel contratto di assunzione e riferite ai vari contratti collettivi nazionali di lavoro;
- e) il monte salari erogato;
- f) il numero dei lavoratori al primo impiego;
- g) i settori di attività.

## Art. 21.

*(Norme finali)*

1. Gli articoli 1 e 2 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, sono abrogati.

2. Sono nulle le previgenti clausole dei contratti collettivi che precludano od ostacolino la conclusione di un contratto tra l'impresa utilizzatrice e quella fornitrice per l'utilizzo di lavoratori temporanei.

3. La presente legge non si applica alle imprese, diverse da quelle di cui all'articolo 1, che distacchino i propri dipendenti presso altri datori di lavoro. Tale distacco può essere liberamente effettuato semprechè sia caratterizzato dalla temporaneità e sussista un interesse dell'impresa distaccante che propri dipendenti svolgano l'attività lavorativa presso un altro soggetto.

