

**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PAVIA**  
**FACOLTA' DI GIURISPRUDENZA**

**CORSO DI DIRITTO DEL LAVORO**

**Prof. Mariella Magnani**

***LA RIFORMA***  
***DEL MERCATO DEL LAVORO***  
***E DELLE***  
***TIPOLOGIE CONTRATTUALI***

**a.a. 2004/2005**

## INDICE

1.	Introduzione.....	p. 3
2.	Il sistema dei servizi per l'impiego.....	p. 5
3.	Le esternalizzazioni.....	p. 14
3.1.	La somministrazione di manodopera.....	p. 21
3.2.	Il comando o distacco del lavoratore.....	p. 32
3.3.	Il trasferimento d'azienda.....	p. 34
4.	Le tipologie contrattuali.....	p. 36
4.1.	Il lavoro a tempo parziale.....	p. 37
4.2.	I contratti a finalità formativa.....	p. 45
4.3.	Le altre tipologie contrattuali (lavoro intermittente, ripartito, accessorio, occasionale).....	p. 50
5.	Le c.d. collaborazioni coordinate e continuative (il lavoro a progetto).....	p. 59
6.	La certificazione.....	p. 72
	Appendice normativa (legge delega e decreto attuativo).....	p. 76

## **1. Introduzione.**

Quella che va sotto il nome di legge Biagi (l. 14 febbraio 2003, n. 30 e correlato d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276) ha un periodo di gestazione alle spalle inusitabilmente breve, se si considerano i tempi medi di gestazione di una legge di un qualche significato – e forse anche quelle di minor significato – in Italia.

Prima c'è stato – nell'ottobre 2001 – il Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia, che conteneva le linee di politica del lavoro cui voleva ispirarsi il Governo; in esso manca, è vero, il capitolo sulla previdenza, ma tale materia è stato oggetto del rapporto della commissione Brambilla del settembre 2001. Poi c'è stato l'assassinio di Marco Biagi che del Libro bianco è stato uno degli ispiratori. Da quel momento viene impressa una notevole accelerazione all'iniziativa parlamentare. Presentato dal Governo alla Camera, nel novembre 2001, un disegno di legge delega per la riforma del mercato del lavoro e delle tipologie contrattuali, questo è divenuto legge nel febbraio del 2003.

La c.d. legge Biagi (l. n. 30/2003) era composta di soli 10 articoli e delegava il Governo a rivedere la disciplina dei servizi per l'impiego e dell'intermediazione e interposizione privata nella somministrazione di lavoro (art.1), a riordinare i contratti a contenuto formativo e di tirocinio (art. 2), a riformare la disciplina del lavoro a tempo parziale (art. 3), a disciplinare e/o razionalizzare le tipologie del lavoro a chiamata, temporaneo, coordinato e continuativo, occasionale, accessorio e a prestazioni ripartite (art. 4), a disciplinare la certificazione dei rapporti di lavoro al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro (art. 5), oltretutto a razionalizzare le funzioni ispettive in materia di lavoro e di previdenza sociale (art. 8)<sup>1</sup>.

La delega è stata esercitata con il decreto legislativo n. 276/2003 (v. in appendice normativa) entrato in vigore il 24 ottobre, ben prima dunque dell'anno che era riservato al Governo. Si tratta di un decreto corposissimo, composto di ben 86 articoli, pari a quelli dedicati dal codice civile alle obbligazioni in generale. Tale decreto è stato successivamente corretto con il d.lgs. n. 251/2004.

---

<sup>1</sup> La legge prevede poi modifiche alla legge n. 142/2001 sui rapporti di lavoro dei soci di cooperative.

La legge delega non solo conteneva, conformemente alla sua natura, unicamente i principi, ma presentava, per alcuni aspetti, contenuti generici, che avevano fatto dubitare qualcuno della sua legittimità costituzionale.

Comunque sia, proprio per questi motivi – sul piano politico o della politica legislativa – era stato possibile fornire della legge delega letture contrastanti: vi è stata una lettura improntata ad una visione per così dire trionfalistica (si tratterebbe di una legge decisiva per la modernizzazione del nostro mercato del lavoro); una lettura improntata ad una visione catastrofista (la legge recherebbe una marcata impronta liberistica che tenderebbe a distruggere il diritto del lavoro tradizionale e l'insieme delle garanzie dei prestatori di lavoro); e infine una lettura minimizzatrice (la legge delega apporterebbe correttivi minimali, mentre ben altre sarebbero le riforme di cui il nostro mercato del lavoro necessiterebbe).

Si trattava di valutazioni sopra le righe, in mancanza di specificazione dei suoi contenuti da parte dei decreti legislativi. L'emanazione del decreto dovrebbe consentire ora valutazioni più ponderate.

Va tuttavia sottolineato che sarà necessario un tempo non breve per metabolizzare la riforma. E ciò non solo per le incertezze interpretative, ma anche perché in molti punti essa non è “autoapplicativa”, nel senso che necessita per la sua attuazione di “norme secondarie”, in particolare di contratti collettivi<sup>2</sup> ovvero, spesso in funzione sostitutiva, di un decreto del ministro del lavoro.

Di ciò è consapevole lo stesso legislatore delegato. Con una singolare norma-annuncio, il comma 13 dell'art. 86 dispone che, entro i cinque giorni successivi alla entrata in vigore del decreto, il “Ministro del lavoro convoca le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale al fine di verificare la possibilità di affidare a uno o più accordi interconfederali la gestione della messa a regime del decreto, anche con riferimento al regime transitorio e alla attuazione dei rinvii contenuti nella contrattazione collettiva”.

Come si è già evidenziato, il d.lg.s. n. 276/2003 è stato oggetto di un successivo intervento correttivo, ad un anno dalla sua emanazione. Il d.lgs. n. 251/2004, pur senza incidere sull'impostazione complessiva della riforma, ha introdotto aggiustamenti manutentivi alla

---

<sup>2</sup> Si tratta dei contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi: qualcuno ha contato ben 43 rinvii.

disciplina di diversi istituti (spesso resi necessari con l'emergere di incertezze o perplessità interpretative), ed ha inoltre precisato i termini iniziali di efficacia di alcune disposizioni.

## **2. Il sistema dei servizi per l'impiego**

(art. 1, legge delega 14 febbraio 2003, n. 30; artt. 3-19, decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276 come modificati dal d.lgs. 6 ottobre 2004, n. 251; D.M. 23 dicembre 2003; D.M. 5 maggio 2004).

### La tutela nel mercato del lavoro

Una parte della riforma (titolo II, d.lgs. n. 276/2003) riguarda l'organizzazione e la disciplina del mercato del lavoro che, normalmente pretermessa nell'analisi dei meriti e dei demeriti della medesima, è invece di fondamentale importanza per la modernizzazione del mercato e dello stesso rapporto di lavoro. Il buon funzionamento dei servizi per l'impiego è una preconditione affinché si possa procedere ad una riduzione delle asperità garantistiche della disciplina del rapporto di lavoro.

Il tema è quello della **tutela nel mercato** dei lavoratori; detto in altri termini, si tratta del modo di assicurare un intervento pronto, efficace ed efficiente delle amministrazioni locali per agevolare i giovani lavoratori che devono inserirsi nel mondo del lavoro o i lavoratori adulti in difficoltà occupazionale od ormai disoccupati e in cerca di un nuovo lavoro.

Si noti che costruire un buon sistema locale di politiche attive del lavoro, di formazione professionale e di servizi per l'impiego è compito fondamentale per la tutela dei lavoratori: infatti, quanto più si va allentando la tutela nel rapporto di lavoro (mediante le più svariate forme di flessibilità), tanto più assume rilievo la tutela nel mercato del lavoro.

In proposito è possibile svolgere anche una riflessione più "raffinata": tutela nel mercato e tutela nel rapporto non devono essere concepite come separate (o, peggio, in contrapposizione). Esiste un legame stretto tra i due tipi di tutela (si pensi ad es. ai lavori a termine o comunque caratterizzati da instabilità: in un mercato con quote ridotte di lavoro a termine ed in grado di assicurare una rapida e qualificata ricollocazione potrebbe in astratto essere pressoché indifferente la stabilità o meno del rapporto di lavoro; al contrario in un mercato con alte quote di

lavoro precario ed in cui non si attuano politiche idonee alla rapida e qualificata ricollocazione di tali lavoratori, vi sarà una naturale tendenza del sindacato a favorire la stabilizzazione del lavoratore presso lo stesso datore di lavoro). In sintesi, la protezione nel mercato e la flessibilità/rigidità dei rapporti di lavoro sono in parte collegate tra loro: costruire il buon sistema di politiche attive del lavoro di cui si è detto, non è dunque fare “altro” rispetto alla regolazione dei rapporti di lavoro, ma è creare le condizioni per una diversa regolazione dei rapporti di lavoro. Quindi, l’istituzione pubblica che si preoccupa di assicurare buone tutele sul mercato, incide, indirettamente, anche sui livelli e sulla modalità di protezione nel rapporto.

### Le ragioni della riforma

Il legislatore ad alcuni anni di distanza dal d.lgs. n. 469/1997 (col quale sono stati ammessi i privati all’attività di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro) prende atto che i servizi per la mediazione tra domanda ed offerta di lavoro non sono ancora sufficientemente sviluppati sia per la parte offerta da strutture pubbliche che per la parte offerta da soggetti privati.

Obiettivo della riforma attuata con il d.lgs. 276 è quello di innalzare la quota di incroci tra domanda ed offerta di lavoro, realizzati in forma organizzata e non spontanea, come richiede un mercato del lavoro sempre più complesso e sofisticato.

In proposito, il quadro a livello europeo ci segnala che l’incrocio domanda-offerta in forma organizzata, ossia realizzato da strutture specializzate, raggiunge, nei casi migliori, tra il 20 ed il 25 per cento del totale degli incontri, con punte ancora più alte in Francia.

In Italia si stima che le strutture pubbliche attualmente medino circa il 10 per cento, a cui va aggiunto qualche punto percentuale (all’incirca il 5 per cento, secondo dati ISTAT 1999) realizzato da soggetti privati; la modesta entità dell’intermediazione attuata da quest’ultimi può essere ricondotta anche al fatto che sono stati pochissimi i privati che hanno richiesto l’autorizzazione o l’accreditamento per svolgere i servizi per l’impiego previsti dall’art.10, d.lgs. n.469/1997.

L’obiettivo è dunque quello di superare il divario che ci separa da realtà più avanzate, recuperando alla mediazione organizzata circa un dieci – quindici per cento di incroci, restringendo l’area lasciata agli incontri spontanei o alle reti informali (tale area è costituita dagli

incroci che sono l'esito di annunci, domande spontanee e dell'azione di reti parentali, amicali e sociali) che attualmente rappresenta oltre l'80 per cento degli incroci.

L'importanza di questo traguardo non può sfuggire: esso interessa sia i datori di lavoro, che potrebbero così essere aiutati in tempi rapidi ed in forma puntuale nel reperimento della manodopera necessaria, sia i lavoratori, in quanto buoni servizi per l'impiego rendono trasparente il mercato del lavoro e sono dunque fondamentali per far funzionare in modo efficace ed equo l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

### Il sistema dei servizi per l'impiego delineato dalla riforma

La legge delega n. 30/2003, all'articolo 1, ci offre due preziose indicazioni per cogliere la volontà del legislatore rispetto alla organizzazione del mercato del lavoro:

- da un lato, dichiara di perseguire la modernizzazione e razionalizzazione dell'intervento pubblico (lett.b) con riconferma alle Province delle funzioni amministrative già attribuite dal d.lgs. n. 469/97 (lett.e);
- dall'altro lato, mira all'ampliamento dei soggetti pubblici e privati che possono svolgere le diverse attività riconducibili ai servizi per l'impiego, con la precisazione che vi deve essere un unico regime di autorizzazione o accreditamento.

Il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, non si occupa delle strutture pubbliche competenti all'esercizio delle funzioni in esame (non si occupa quindi delle Province e dei Centri per l'impiego, considerando evidentemente sufficiente la disciplina vigente), ma, agendo sui requisiti per l'autorizzazione allo svolgimento dei servizi per l'impiego, tende a favorire il coinvolgimento nel sistema dei servizi per l'impiego di nuovi soggetti pubblici, ma diversi dalle Province, e privati.

Tale scelta non può essere interpretata come l'inevitabile premessa alla **soppressione del sistema pubblico dei servizi per l'impiego**, quello costruito principalmente dalle Province negli ultimi cinque anni. Infatti, il d.lgs. n.276/2003 dichiara di voler mantenere ferme "le competenze delle Regioni in materia di regolazione e organizzazione del mercato del lavoro" e le funzioni amministrative attribuite alle Province dal d.lgs. n.469/1997 (riconducibili alle funzioni ed ai compiti relativi alle diverse forme di collocamento, alla preselezione ed incontro domanda ed offerta di lavoro e ad iniziative volte ad incrementare l'occupazione ed a incentivare l'incontro

tra domanda ed offerta di lavoro anche con riferimento all'occupazione femminile). Quindi le Regioni e le Province che lo desiderano potranno non solo continuare nell'intervento diretto della Pubblica amministrazione, ma potranno rafforzarlo ("modernizzandolo e razionalizzandolo" come recita l'art.1 della legge n. 30/2003). E' però altrettanto vero che altre Regioni e Province potranno invece restringerlo ad un nucleo minimo di funzioni e compiti, affidando in particolare i servizi per l'impiego a soggetti accreditati. Questa ipotesi non rappresenta una forma di indebolimento necessario dell'intervento pubblico, al contrario può comportare un potenziamento del sistema pubblico dei servizi per l'impiego composta non solo da strutture pubbliche, ma anche dai soggetti accreditati chiamati a collaborare con la Pubblica amministrazione per il perseguimento degli obiettivi individuati dalla programmazione regionale e provinciale. Tale ruolo dipenderà dalle scelte delle Regioni, titolari del potere legislativo di organizzazione del sistema di collocamento, servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro, e delle Province, titolari delle relative funzioni amministrative.

Per quanto riguarda i soggetti pubblici, il decreto ammette allo svolgimento di attività di intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro, a condizione del possesso soltanto di alcuni requisiti (c.d. autorizzazione a requisiti ridotti), anche i Comuni, singoli o associati nelle forme delle unioni di Comuni e delle comunità montane, le Università pubbliche e private, gli istituti di scuola secondaria di secondo grado e le Camere di commercio. Questi soggetti dovranno dimostrare di possedere alcuni requisiti (non perseguire fini di lucro, avere la disponibilità di sedi ed attrezzature adeguate, alimentare, con le informazioni raccolte, la borsa continua nazionale del lavoro, impegnarsi a rispettare le regole sulla tutela della privacy nella raccolta e trattazione dei dati relativi ai lavoratori).

Per quanto riguarda i soggetti del c.d. privato-sociale il decreto indica esplicitamente le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, gli enti bilaterali (composti da rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro) ed i patronati, ai quali sono richiesti requisiti ridotti, ma più ampi rispetto ai soggetti pubblici sopra citati, per la concessione dell'autorizzazione. In questo gruppo può essere considerato anche l'Ordine nazionale dei consulenti del lavoro.

Per quanto riguarda i soggetti privati si ricorda, innanzitutto, che le agenzie di somministrazione di lavoro (le vecchie agenzie di lavoro interinale), se abilitate a tale funzione, saranno da

considerarsi automaticamente autorizzate anche a svolgere tutti i tipi di servizi per l'impiego considerati dalla legge (mediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale). Oltre a queste agenzie, possono chiedere l'autorizzazione a svolgere servizi per l'impiego anche le società di capitali ovvero le cooperative o i consorzi di cooperative in possesso di alcuni requisiti economici, organizzativi e di affidabilità (art.5, d.lgs. n.276/2003; D.M. 5 maggio 2004).

Si punta in questo modo ad ampliare in massima misura la tipologia dei soggetti che svolgono servizi per l'impiego.

Alla luce di queste indicazioni sembra ragionevole una lettura della riforma secondo la quale si vuol costruire un sistema misto e multipolare; "misto", in quanto si prevede la partecipazione di soggetti pubblici e privati; "multipolare", poiché il sistema non ha un regista e ciascun soggetto autorizzato può operare del tutto autonomamente dagli altri, con l'unico raccordo derivante dalla messa in comune delle informazioni mediante il sistema informativo (la Borsa continua nazionale del lavoro). Tale sistema è finalizzato all'erogazione di un'ampia gamma di servizi ed interventi: a) anagrafe dei lavoratori; b) gestione pubblica di quote del mercato del lavoro (ad es. i disabili); c) servizi per l'impiego; d) formazione professionale; e) politiche attive.

Il sistema in generale, dunque, può essere così descritto:

- vi sono funzioni pubbliche (quelle di cui al d.lgs. n. 469/1997) che si intendono comunque mantenere in capo alle strutture pubbliche deputate (Province e Centri per l'impiego): anagrafe del lavoro e gestione di alcune quote del mercato del lavoro (legge n.68/1999 ed art.16, legge n.56/1987);
- vi sono servizi di interesse pubblico che potrebbero (in relazione alle scelte insindacabili di ciascuna Regione) essere gestiti direttamente dalle strutture pubbliche competenti (i Centri per l'impiego delle Province), oppure che possono essere affidati in convenzione a soggetti del c.d. privato-sociale (ad es., associazioni dei datori di lavoro o enti bilaterali) o a privati, purché accreditati, nonché ad enti locali diversi dalle Province, come Università e scuole superiori (ad es., i colloqui di orientamento da effettuarsi entro 3 mesi dall'inizio della disoccupazione o le proposte di inserimento lavorativo possono essere affidati a questi soggetti, dietro pagamento da parte della Provincia di un corrispettivo per ciascun intervento);

- vi sono infine servizi per l'impiego svolti da altri soggetti autorizzati, pubblici e privati, che non collocano la loro attività all'interno del disegno programmatico regionale e provinciale.

Quindi, se un soggetto, diverso dalla Provincia e dai Centri per l'Impiego, intende svolgere Servizi per l'Impiego a prescindere dal quadro programmatico pubblico deve chiedere l'autorizzazione ministeriale o regionale se intende operare nel territorio di una sola Regione; mentre se lo stesso soggetto intende invece svolgere alcuni servizi per l'impiego come affidatario della Provincia deve essere accreditato dalla Regione.

Consapevole del fatto che la multipolarità può anche tradursi in confusione, il legislatore ha disposto che, al fine di favorire la circolazione delle informazioni relative all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro tra tutti i soggetti coinvolti nel sistema di servizi per l'impiego, venga istituita la Borsa continua nazionale del lavoro, come luogo ideale di incontro delle informazioni relative a tutti i posti vacanti ed a tutte le disponibilità dei lavoratori. L'art.15, d.lgs. n.276/2003, la definisce quale sistema aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta di lavoro basato su una rete di nodi regionali”.

#### Autorizzazione ed accreditamento

L'autorizzazione è un provvedimento della Pubblica amministrazione che rimuove il divieto a svolgere una specifica attività; nel caso in esame l'autorizzazione rimuove il divieto a svolgere le attività di intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro, selezione e ricerca di personale, supporto alla ricollocazione professionale oltre che somministrazione di lavoro. L'autorizzazione è rilasciata dal Ministero del lavoro (nel caso in cui il richiedente intenda operare in più ambiti regionali) o dalla Regione (nel caso in cui il richiedente intenda operare in una sola regione) a seguito di verifica del possesso dei requisiti richiesti dalla legge. I requisiti ovviamente sono i medesimi, sia che l'autorizzazione venga rilasciata dal Ministero, sia che venga rilasciata dalla Regione.

L'accreditamento ha precedenti, ormai consolidati, nel campo della formazione professionale e della sanità, e ad essi si può fare riferimento. Si tratta del provvedimento mediante il quale la Regione riconosce ad un soggetto l'idoneità ad erogare servizi per l'impiego come partner della

Pubblica amministrazione. In altri termini, nel caso in cui la Regione o le Province dovessero decidere di avvalersi di altri soggetti pubblici (ad es. Comuni, scuole secondarie superiori, Camere di Commercio) o privati per l'attuazione di servizi per l'impiego rientranti nella programmazione pubblica, non potrebbero scegliere i loro partners se non tra soggetti accreditati, cioè in possesso di particolari requisiti di idoneità. L'accREDITAMENTO ha dunque finalità ed effetti molto diversi dall'autorizzazione:

- il soggetto accreditato possiede semplicemente un requisito per poter essere affidatario di servizi per l'impiego da parte della Pubblica amministrazione; si tenga presente però che affinché gli vengano concretamente affidate delle attività occorre un ulteriore atto (di solito una convenzione) con cui la Pubblica amministrazione ed il soggetto regolano gli impegni reciproci;
- il semplice accREDITAMENTO non consente di operare nel campo dei servizi all'impiego, poiché l'unico provvedimento che consente di operare è l'autorizzazione.

Sono soggette ad autorizzazione, oltre all'attività di somministrazione di lavoro, le attività di: intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro, ricerca e selezione di personale e supporto alla ricollocazione professionale (c.d. outplacement).

Tali attività sono così definite:

- 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 pre-selezione 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; dell'orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo;
- 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'inserimento lavorativo; assistenza nella fase di inserimento dei candidati; verifica e valutazione dell'inserimento e del potenziale dei candidati;

- 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 finalizzata all'inserimento lavorativo, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento nella nuova attività.

### Le questioni aperte

Dal nuovo impianto normativo emergono almeno tre profili di rilievo relativi a:

- i) le modalità di integrazione dell'intervento dei diversi soggetti pubblici;
- ii) la capacità di questo sistema di elevare la quota di incontri tra domanda ed offerta di lavoro in forma strutturata;
- iii) la ricerca di eventuali forme di presenza pubblica diverse dall'amministrazione ordinaria in grado di garantire maggiore tempestività, efficienza ed efficacia.

i) Quanto al primo punto, il rischio che si può intravedere, su un piano organizzativo, è la frammentazione dell'intervento pubblico, disperso in mille rivoli (ogni piccolo Comune con i suoi servizi per l'impiego scollegati dal resto del sistema provinciale). Ovviamente non è in discussione l'importanza del contributo che i Comuni possono dare per il buon funzionamento della rete dei servizi per l'impiego (si tratta di un punto fermo, condiviso da tutti). Ciò a cui si fa riferimento è la necessità che vi sia, per quanto riguarda la parte pubblica, un "padrone del processo". In altri termini, se un limite è rinvenibile nel decreto, è quello di rendere debole l'individuazione del soggetto istituzionale che presiede all'esercizio della funzione. Chi, tra i vari

soggetti pubblici, ha la responsabilità nei confronti dei cittadini di garantire che la quantità e la qualità dei servizi erogati siano adeguate al bisogno esistente sul territorio? La risposta dovrebbe essere: la Provincia. Ma se altri soggetti pubblici (come ad esempio le Università, le Camere di commercio, i Comuni) possono, con risorse proprie o comunque da essi reperite, decidere di erogare servizi per l'impiego, al di fuori di ogni disegno programmatico ed in concorrenza con la Provincia, in che consiste il potere di governo di quest'ultima?

ii) Abbiamo detto in precedenza che obiettivo della riforma dei servizi per l'impiego è quello di innalzare la quota di incroci tra domanda ed offerta di lavoro realizzati in forma organizzata.

Su questo punto i commenti al decreto legislativo n. 276 del 2003 sono generalmente improntati all'ottimismo, sulla base del seguente ragionamento: quanto più numerosi sono i soggetti ammessi a svolgere questo tipo di servizio, tanto più numerosi saranno gli incroci tra domanda ed offerta in forma organizzata.

In realtà, il risultato non è automatico. E' necessario infatti che i soggetti chiamati in causa dal legislatore siano effettivamente interessati. E invero non depone a favore dell'esistenza di tale interesse il fatto che già in precedenza, ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 469/1997, molti dei nuovi soggetti avrebbero potuto svolgere attività di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro e non lo hanno fatto.

iii) In questo sistema misto, qual è il rapporto tra pubblico e privato? La legge sembra orientata ad una "cooperazione forzata", giustificata da una implicita valutazione negativa del pubblico (considerato sempre inefficiente) e positiva del privato (considerato sempre efficiente). Il decreto legislativo n. 276 del 2003 offre certamente nuove forme di raccordo pubblico-privato (v. artt. 13 e 14). Bisogna però evidenziare che quella offerta dal decreto legislativo n. 276 del 2003 non è l'unica prospettiva possibile. Accanto a queste forme ne possono esistere altre, già sperimentate, in cui pubblico e privato si uniscono per lo svolgimento di servizi per l'impiego ed attività di formazione professionale, adottando agili forme di tipo privatistico, mediante la costituzione di società, in grado di assicurare la necessaria efficienza (ad es. FIL - Formazione Innovazione Lavoro - s.p.a. della Provincia di Prato, società a capitale misto pubblico-privato, costituita per la gestione dei servizi di formazione professionale, delle politiche attive del lavoro e dei servizi per

l'impiego che eroga attraverso il Centro per l'Impiego della Provincia di Prato. Un altro esempio può essere dato dalla Regione e dalle Province del Veneto che, attraverso accordi con le parti sociali, hanno predisposto *e-labor*, ossia un pacchetto di servizi per l'incontro domanda ed offerta di lavoro).

### **3. Le esternalizzazioni.**

Con il termine “**esternalizzazione**” (ovvero anche *outsourcing*) si indica quel fenomeno attuale attraverso cui determinate attività aziendali, fondamentali per l'impresa e tradizionalmente esercitate internamente alla stessa, vengono affidate all'esterno attraverso la stipulazione di contratti d'appalto o di altro tipo. In questo modo l'azienda mira a migliorare la propria efficienza, mediante un contenimento di tempo e di costi. Affidando a soggetti esterni tali attività, l'azienda si mette in condizione di concentrare interamente le proprie risorse sull'attività principale (liberando costi ed energie profuse per attività collaterali) e di migliorare in questo modo la propria competitività sul mercato.

#### *I caratteri generali della nuova disciplina*

Tra i punti più significativi del d. lgs. n. 276 del 2003 vi è la nuova disciplina degli appalti di opere e servizi e di quella che viene definita somministrazione di lavoro (il “vecchio” lavoro interinale, oltre a quello che viene chiamato *staff leasing* o somministrazione a tempo indeterminato).

Se poi si considera che il decreto contiene una riforma della disciplina del trasferimento del ramo di azienda, nonché del comando o distacco, possiamo dire che viene completamente innovato il quadro giuridico in cui si collocano i fenomeni di *outsourcing* e di esternalizzazione, fenomeni apparentemente inarrestabili nel modo attuale di organizzazione delle imprese ed anche dei pubblici servizi.

Occorre fissare subito i criteri attorno a cui viene organizzata la revisione degli istituti che insistono sull'*outsourcing*, perché essi non sono di immediata rilevanza. Il decreto legislativo abroga espressamente la vetusta legge n. 1369 del 1960 sul divieto di interposizione e, nello stesso tempo, gli artt. 1-11 della legge n. 196/1997 che aveva legalizzato il lavoro interinale, il

quale assumeva nel sistema il ruolo di vera e propria eccezione al divieto di interposizione nelle prestazioni di lavoro.

La abrogazione di queste due leggi non è funzionale ad una sostanziale deregolazione – né questo sarebbe stato possibile alla luce della legge-delega – ma rappresenta unicamente la condizione per una revisione normativa dell'intera materia.

Infatti la legge n. 1369 del 1960, sul divieto di interposizione, è formalmente abrogata, ma sostanzialmente riscritta dalle norme del d. lgs. n. 276/2003 di cui si dirà. Solo che la sistematica viene rovesciata. Prima si muoveva da un generale divieto di interposizione nelle prestazioni di lavoro, contenuto appunto nella legge n. 1369/1960. Poi, a partire dal 1997, si è sottratto da tale divieto il lavoro interinale. Oggi si muove dalla disciplina di quella che viene chiamata *somministrazione di manodopera sia a tempo determinato* (il vecchio lavoro interinale) *sia a tempo indeterminato* (il nuovo *staff leasing*) per prevederne la liceità solo in caso di esercizio autorizzato e nei casi espressamente previsti.

Oltre alla previsione di sanzioni penali, in caso di esercizio non autorizzato (art. 18 del d. lgs. n. 276/2003), si sanziona la somministrazione al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli artt. 20 e 21 (cd. *somministrazione irregolare*), attraverso l'imputazione del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore. In aggiunta si costruisce la nuova, e per la verità di incerta identificazione, fattispecie della *somministrazione fraudolenta*, per le ipotesi in cui essa sia posta in essere “con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore” (art. 28).

Dunque, resta un generale divieto di interposizione o somministrazione di lavoro. Del resto la conferma esplicita dello stesso termine “interposizione” – qui aggettivata come illecita – si ha nella rubrica dell'art. 84, che consente di fare ricorso all'istituto della certificazione (cfr. infra, § 6) ai fini della distinzione tra somministrazione di lavoro e appalto.

Il decreto poi ridisciplina gli effetti lavoristici dell'appalto di opere e servizi (espungendo l'obbligo, già contenuto nell'art. 3 della legge n. 1369/1960, della c.d. parità di trattamento) e, coerentemente con la sopravvivenza del divieto di interposizione, si preoccupa del problema fondamentale, che ha sempre afflitto l'applicazione della l. n. 1369, vale a dire quello dei suoi tratti distintivi rispetto a quest'ultima.

E, sempre coerentemente con la persistenza nell'ordinamento del divieto di interposizione, affronta la questione dei limiti del distacco; istituto, quest'ultimo, di origine giurisprudenziale, che si è sempre considerato in potenziale rotta di collisione col divieto di interposizione.

### Alle origini del divieto di interposizione nelle prestazioni di lavoro

Al fine di comprendere meglio la portata delle innovazioni introdotte e di darne una valutazione maggiormente consapevole, è opportuno ritornare alle origini del divieto di interposizione contenuto nella l. n. 1369 e ai mutamenti che ne hanno reso l'impianto vetusto e non più adeguato alle caratteristiche dell'odierno mercato del lavoro.

Nonostante l'apparenza, poche disposizioni hanno per la verità origini così confuse e riposano su giustificazioni vischiose, di diverso segno e pregnanza. La *ratio* più immediata che presiedeva alla l. n. 1369 era quella di evitare che l'imprenditore, ponendo un diaframma tra sé e i lavoratori, ovvero interponendo un soggetto che si limita ad assumere, dirigere e retribuire la manodopera, senza impiego di propri capitali ed attrezzature, potesse sfuggire alle obbligazioni che conseguirebbero alla diretta utilizzazione delle energie lavorative dei prestatori d'opere: dunque una ragione antifraudolenta.

Prima della legge del 1960 qualcuno aveva anzi teorizzato che la dissociazione tra titolare del rapporto di lavoro ed effettivo fruitore della prestazione lavorativa fosse già interdetta dall'ordinamento. E ciò perché, se è lavoratore subordinato, in base all'art. 2094 c.c., chi si obbliga a prestare il proprio lavoro "alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore", è impossibile sussumere nel tipo legale lavoro subordinato il contratto tra datore e prestatore avente ad oggetto un'attività lavorativa destinata ad essere utilizzata da un soggetto terzo. Quest'ultimo contratto si configurerebbe come un contratto atipico e là dove fosse utilizzato per eludere o vanificare norme imperative di tutela del lavoratore, quindi in funzione di interessi non meritevoli di tutela, esso dovrebbe essere escluso dal novero dei contratti cui l'ordinamento riconnette gli effetti voluti dalle parti.

Per la verità è quanto meno dubbio che nella formulazione dell'art. 2094 c.c. vi siano argomenti univoci a sostegno dell'incompatibilità tra schema del lavoro subordinato e somministrazione di manodopera. Ma ad ogni buon conto si può tralasciare ora questo aspetto, anche perché esso è stato superato dalla legge del 1960.

Il punto è che, se il divieto di interposizione si giustificava con ragioni antifraudolente, la legge ha poi finito per oggettivarlo, svincolandolo dall'accertamento della frode. Non era infatti essenziale, nel sistema della l. n. 1369, ai fini dell'applicazione del divieto e dell'applicazione dell'apparato sanzionatorio, che l'interponente avesse inteso eludere obblighi retributivi e contributivi, e neppure che il trattamento riservato ai lavoratori interessati fosse inferiore a quello cui essi avrebbero avuto diritto se assunti direttamente alle dipendenze dello stesso utilizzatore.

La legge, mentre poneva il divieto di interposizione, disciplinava altresì gli effetti lavoristici degli appalti di opere e servizi, ex art. 1655 c.c., inerenti al ciclo produttivo dell'impresa, sancendo un principio di parità di trattamento tra i dipendenti del committente e quelli dell'appaltatore, e prevedendo un'ipotesi di responsabilità solidale in capo a committente ed appaltatore per i crediti di lavoro dei dipendenti dell'appaltatore, nonché degli istituti previdenziali.

Queste regole erano invero costellate di eccezioni, mediante la menzione di singole attività cui questa normativa garantistica non andava applicata; e ciò al fine, o comunque con l'effetto, di sottrarre al divieto di interposizione tipologie di lavori che altrimenti vi sarebbero ricaduti (si pensi ad es. ai lavori di facchinaggio, pulizia e manutenzione ordinaria degli impianti).

Il vero è che la "storica" legge n. 1369 nasce in una fase in cui decentramento voleva dire soprattutto sfruttamento aggiuntivo dei lavoratori e lucro parassitario da parte di pseudo-appaltatori di mera manodopera. Si muoveva, dunque, in un'ottica marcatamente proibizionista e si tendeva a disincentivare nel loro complesso i processi di esternalizzazione, senza eccessive distinzioni. Approccio ben diverso da quello seguito in altri paesi che, meno preoccupati di demonizzare i processi di decentramento, mirano solo a creare una forte condivisione di responsabilità tra committente ed appaltatore.

Soprattutto, la legge n. 1369/60 nasce in una fase economica in cui l'organizzazione di impresa è caratterizzata da un'integrazione verticale dei fattori produttivi. Per un secolo questa è stata la tendenza. Ma ora il processo di integrazione industriale realizzato in verticale dentro l'impresa ha preso la direzione opposta e si sta realizzando in orizzontale tra le imprese. Senza pronunciarsi sulla definitività della tendenza, una parte di quello che viene chiamato *post-fordismo* sta proprio in ciò: per competere l'impresa si concentra sul *core business* e compra tutto il resto.

Non solo: la legge n. 1369 nasce in un contesto e in una fase economica caratterizzati da un'accentuata materializzazione dei processi produttivi. Oggi la rivoluzione elettronica sta

segnando una nuova era in cui alla centralità dell'apparato strumentale del lavoro e delle materie prime si è sostituito il primato dell'intelligenza, dell'informazione computerizzata e più in generale dei servizi. E' il fenomeno che si indica come smaterializzazione dell'impresa: sempre più la funzione imprenditoriale si realizza attraverso l'impiego di beni immateriali o mediante attività puramente organizzative della forza-lavoro, con il relativo ridimensionamento di quegli elementi (attrezzature, impianti etc.) che erano tradizionalmente ritenuti i soli idonei a identificare l'azienda.

### La progressiva erosione del divieto di interposizione.

Proprio questa evoluzione delle strutture organizzative dell'impresa aveva del resto indotto la giurisprudenza ad un aggiornamento interpretativo della legge n. 1369. Per la verità la legge nasce con un vizio di origine: quello di non avere definito il fenomeno interpositorio, di cui si è costretti a dare una definizione *a contrario*, ovvero in negativo: è interposizione ciò che non è appalto di opere o servizi. In un contesto organizzativo tendenzialmente stabile questo poteva non causare grandi problemi: un po' come per la subordinazione, anche per l'interposizione il fenomeno, o meglio il suo contrario, non era difficilmente individuabile nella realtà.

Si spiega così che – non diversamente dalla vicenda analoga della subordinazione – la giurisprudenza si sia sempre rifatta ad indici presuntivi. Ebbene, tra gli indici rivelatori dell'esistenza dell'appalto, utilizzati dai giudici, vi è sicuramente la gestione dei rapporti di lavoro da parte dell'appaltatore, in completa autonomia, attraverso l'esercizio del potere direttivo e disciplinare sui lavoratori. La direzione e il coordinamento della forza lavoro da parte dell'appaltatore è anzi un indice in ascesa nella giurisprudenza, a fronte dell'appannamento dell'efficienza scriminante e del valore sintomatico del profilo “attrezzistico e impiantistico”.

Il dibattito dottrinale va ancora più in là perché, attenuato il valore scriminante di mezzi e attrezzature, si finisce per dover rilevare che, sul piano civilistico della nozione di appalto, non vi è nulla che impedisca di ricomprendervi il contratto avente per oggetto una prestazione realizzata prevalentemente o anche esclusivamente mediante l'impiego di forza-lavoro.

Ma un'altra breccia nell'impianto della l. n. 1369 è stata rappresentata dalla legalizzazione del lavoro interinale. Certo, il lavoro interinale è giustamente rappresentato come un'eccezione al generale divieto di interposizione che viene mantenuto in vita. Sul piano sistematico, però, e dei

principi, essa mette in crisi il postulato – si potrebbe dire il “dogma” – della necessaria corrispondenza tra titolarità formale del rapporto di lavoro e utilizzazione della prestazione lavorativa che sta dietro alla l. n. 1369.

### Interposizione, appalto di servizi e somministrazione di lavoro nella nuova normativa

Questo è il quadro che si presenta al legislatore delegante e delegato: un quadro propizio ad interventi sullo scricchiolante impianto della storica legge del 1960. La legge, come detto, appare vetusta a fronte di un'impresa esternalizzata e smaterializzata, con conseguente difficoltà di tracciare il discrimine tra appalto e interposizione, al cui divieto ha inferto un colpo decisivo la legalizzazione del lavoro interinale.

Da quel che si è prima detto, risulta che la materia ha subito sconvolgimenti sistematici minori di quelli temuti da qualcuno ovvero auspicati da altri. Alla legalizzazione del lavoro interinale si aggiunge quella dello *staff leasing*, oggi denominati somministrazione a tempo determinato e a tempo indeterminato, che possono continuare ad essere rappresentati come eccezioni al divieto di interposizione di manodopera.

Il punto indubbiamente più innovativo - e denso di interrogativi in relazione al suo rapporto con l'appalto - è rappresentato dalla legittimazione dello *staff leasing*: diversamente da quanto previsto per la somministrazione a tempo determinato, vi è nel decreto delegato un'elencazione di ipotesi tassative in cui è ammissibile la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Questo elenco menziona innanzitutto attività che erano considerate (o qualificate) dalla stessa legge n. 1369 o dalla giurisprudenza come oggetto di appalto lecito. Ma menziona anche tipi di attività particolarmente innovative a sostegno del sistema produttivo e delle imprese (v. ad es. attività specialistiche di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse etc.).

Qualcuno ha detto che lo *staff leasing* può ben essere in concorrenza con il regime dell'appalto di servizi (poiché il maggior costo dei servizi offerti dalle agenzie di somministrazione sarebbe bilanciato da una maggiore qualità).

Ma uno degli aspetti più problematici della riforma è proprio rappresentato dalla distinzione tra somministrazione di lavoro e appalto. A questo proposito non vi è nel decreto delegato che la sommaria riproduzione dei criteri elaborati dalla giurisprudenza. Stando alla lettera dell'art. 29,

l'appalto si distingue dalla somministrazione “per l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare (...) dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per l'assunzione, da parte del medesimo, del rischio di impresa”.

Non vi è da enfatizzare la differente formulazione dell'art. 84, in materia di certificazione, dalla quale non possono trarsi conseguenze normativamente rilevanti: l'art. 84 ben può, anzi *deve*, essere letto alla luce dell'art. 29.

Se, come qualcuno ha detto, i mezzi possono anche essere immateriali, l'attenzione finisce per essere posta sull'esercizio del potere direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto. Questo dovrebbe allora rappresentare il criterio discrezionale rispetto alla somministrazione di manodopera per la quale, infatti, l'art. 20, 2° comma, del decreto legislativo, dispone che, per tutta la durata della somministrazione, i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Risulta però discutibile affidare ad un elemento di così difficile identificazione, quale l'esercizio del potere direttivo, il discrimine fra due regimi di tutela del lavoratore (quello dell'appalto e quello della somministrazione) assai differenti quanto ad intensità. Contrariamente a quanto accade per l'ipotesi di somministrazione di manodopera, in caso di appalto, i lavoratori dell'appaltatore **non** hanno infatti diritto alla parità di trattamento rispetto ai lavoratori dell'imprenditore committente, coi quali spesso lavorano fianco a fianco. Per i dipendenti dell'appaltatore vi è la sola garanzia, sancita dall'art. 29, 2° comma, della responsabilità solidale tra il committente e l'appaltatore, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, per i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.

La regola nella sua formulazione originaria concerneva però solo l'**appalto di servizi**, con la conseguenza che per l'appalto d'opera avrebbe dovuto trovare applicazione la più limitata garanzia disposta dall'art. 1676 c.c. (secondo cui i dipendenti dell'appaltatore possono proporre azione diretta contro il committente solo fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda).

Non era facile però individuare un'affidabile *ratio* da porre a fondamento della limitazione del regime di solidarietà al solo appalto di servizi, tanto più che la distinzione tra appalto di servizi e appalto di opera non è sempre agevole.

Il legislatore, con l'art. 6 del d. lgs. 251/2004, ha provveduto alla correzione dell'infelice formulazione dell'art. 29, estendendo la regola della responsabilità solidale anche ai casi di **appalto di opere**.

L'operare della regola è subordinata alla condizione che i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni dei datori e prestatori comparativamente più rappresentative non dispongano diversamente. Si deve ritenere che la norma prefiguri ipotesi riduttive, per via contrattuale, del regime di responsabilità solidale. Sembra una generica norma di chiusura, più intesa a consacrare una generale opzione in merito ai rapporti - che si vogliono più "flessibili" - tra legge e contratto collettivo, che rispondente a concrete esigenze: è difficile prefigurare casi in cui siffatta riduzione possa raccomandarsi, se non forse nel caso in cui l'appalto segua una cessione d'azienda e tutta l'operazione avvenga nel quadro di intese sindacali "di garanzia".

Il d.lgs. 251/2004 è intervenuto anche sul punto, rimuovendo l'ambiguità dell'originario testo dell'art.29, per confermare l'operatività della regola della solidarietà appena ricordata pure nei casi in cui la stipulazione di un contratto di appalto segua la cessione di un ramo di azienda. E' una tipica ipotesi di "esternalizzazione": l'imprenditore cede (tramite contratto di compravendita, affitto od altro) ad un altro soggetto un ramo di azienda e stipula con il cessionario un contratto di appalto avente ad oggetto l'attività prima svolta direttamente dallo stesso cedente.

Infine, con una previsione scontata alla luce della perdurante vigenza, anche nel contesto della nuova normativa, del divieto di interposizione, l'art. 32 del d.lgs n. 251/2004 si è premurato di chiarire che, quando il contratto di appalto sia stipulato "*in violazione*" dei criteri che lo distinguono dalla somministrazione, il lavoratore potrà agire in giudizio per chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato in capo al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione.

### **3.1. La somministrazione di manodopera.**

(art. 1, legge delega; artt. 20-28, decreto legislativo)

Come detto, la legge delega n. 30/2003 e il d.lgs. n. 276/2003 hanno portato alla sostanziale liberalizzazione della c.d. somministrazione di manodopera. La nuova figura della

“somministrazione” prevista dalla riforma è destinata ad assorbire al suo interno sia il interinale, disciplinato dal c.d. pacchetto Treu, sia il c.d. *staff-leasing*, sino ad oggi vietato dal nostro ordinamento.

### La nozione di somministrazione.

Il decreto definisce la **somministrazione** come la “fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine”. *Staff-leasing* e lavoro interinale, dunque, divengono articolazioni, modi di essere, di una più generale fattispecie denominata somministrazione.

Schematizzando, si instaura una relazione trilaterale in virtù della quale i lavoratori, assunti da un’agenzia di somministrazione (d’ora innanzi “agenzia”), sono chiamati a svolgere un’attività lavorativa presso un soggetto (“utilizzatore”) con il quale l’agenzia abbia concluso un contratto di fornitura di manodopera. Per tutta la durata della somministrazione, come dispone l’art. 20, “i lavoratori svolgono la propria attività nell’interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell’utilizzatore”.

Per il datore di lavoro, il vantaggio del ricorso a tale schema negoziale può essere duplice:

- i) attraverso la somministrazione è possibile avvalersi delle prestazioni di manodopera assunta da altri soggetti (le agenzie di somministrazione), cui è imputata la titolarità del rapporto di lavoro. In altre parole, la somministrazione consente all’imprenditore di utilizzare le prestazioni di un certo numero di lavoratori senza sobbarcarsi degli oneri che solitamente gravano sul datore di lavoro;
- ii) inoltre, la somministrazione a tempo determinato consentirà, così come è accaduto in passato al lavoro temporaneo, di selezionare il personale da assumere stabilmente, svolgendo nella sostanza una funzione di “prova”.

### La struttura del rapporto.

Quando si parla di somministrazione vengono dunque in considerazione due rapporti distinti:

- i) da un lato, il rapporto di lavoro che lega il lavoratore all’agenzia, che è un rapporto di lavoro subordinato nel quale l’assunzione del lavoratore può avvenire a tempo indeterminato o a termine;

ii) dall'altro lato, il rapporto che si instaura in seguito alla conclusione del c.d. "contratto di somministrazione" tra l'agenzia e l'utilizzatore della prestazione; tale contratto può prevedere che la somministrazione avvenga per un tempo definito – ossia a termine – oppure a tempo indeterminato.

La somministrazione realizza la dissociazione tra titolarità del rapporto con il prestatore di lavoro, che resta in capo all'agenzia intermediatrice, ed effettiva utilizzazione della prestazione lavorativa, svolta presso un terzo soggetto. Tra lavoratore ed utilizzatore, perciò, non intercorre un rapporto di lavoro, ma una *relazione di fatto*, ancorché connotata dall'esercizio del potere direttivo da parte dell'utilizzatore. Si prevede infatti, come si è detto, che "per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la loro attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore".

#### *I requisiti per lo svolgimento dell'attività di somministrazione.*

Per poter svolgere l'attività di somministrazione, l'agenzia deve iscriversi ad un apposito Albo delle agenzie per il lavoro, tenuto presso il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali. La domanda di iscrizione all'Albo va inoltrata al Ministero, il quale, entro sessanta giorni, accertata la sussistenza dei requisiti di legge, rilascia un'autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività di somministrazione. I requisiti di legge sono di carattere giuridico (ad es., costituzione nella forma di società di capitali o cooperativa) e finanziario (ad es., la sussistenza di un capitale versato non inferiore a 600.000 euro ovvero la disponibilità di 600.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa).

#### *Il contratto di somministrazione.*

Il contratto di somministrazione può essere definito come il contratto con il quale un soggetto (l'agenzia) si obbliga a fornire manodopera, a tempo determinato o indeterminato, ad un altro soggetto (l'utilizzatore) verso il pagamento di un corrispettivo.

#### *La somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff-leasing).*

La prima forma di somministrazione presa in considerazione dal decreto è quella a tempo indeterminato (c.d. *staff-leasing*).

La **somministrazione di lavoro a tempo indeterminato** è ammessa solo per lo svolgimento di determinate attività tassativamente previste dalla legge. In particolare, l'art. 20, comma terzo del d.lgs. n. 276/2003 precisa espressamente che la somministrazione a tempo indeterminato è ammessa: a) 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; b) per servizi di pulizia, custodia, portineria; c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci; d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato; e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale; f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale; g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (Comunità Europea) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali; h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, 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. Infine la lett. i) consente ai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative di introdurre ulteriori ipotesi. Quindi, anche in considerazione di tale potere assegnato ai contraenti collettivi, lo spettro delle possibilità di ricorso a tale strumento pare piuttosto ampio.

#### La somministrazione a termine.

La **somministrazione di lavoro a tempo determinato**, nel disegno del legislatore, è destinata ad occupare il posto precedentemente assegnato al lavoro interinale: come si è dato, la nuova disciplina della somministrazione a termine si sostituisce, abrogandola, a quella prevista dalla legge n. 196/1997.

A differenza dello *staff-leasing*, per il quale sono richieste causali obiettive tassativamente previste, essa è consentita, più genericamente, in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, analogamente a quanto previsto in materia di contratti a termine ai sensi del d.lgs. n. 368/2001.

Memore del dibattito seguito all'emanazione del decreto legislativo sui contratti a termine, il legislatore, questa volta, si è premurato di precisare che le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo possono anche essere riferibili all'*ordinaria attività* dell'utilizzatore. Questa precisazione permette di affermare che ai fini del ricorso alla somministrazione a termine – a differenza di quanto avveniva per il lavoro interinale – non è più richiesto il requisito del soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo dell'utilizzatore. Lo strumento della somministrazione a tempo determinato, dunque, si rende fruibile in un numero potenzialmente più ampio di casi.

Quanto alla valutazione delle causali obiettive che giustificano il ricorso alla somministrazione, il decreto stabilisce che “il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, 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”.

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”. Rispetto alla previgente disciplina del lavoro interinale c'è una differenza importante. Mentre prima il divieto era assoluto, ora è prevista una possibilità di deroga: la norma, infatti, “non trova applicazione nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta un'adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore”. In mancanza di disciplina collettiva, nel silenzio della norma, è da ritenersi che la deroga non sia consentita.

#### Divieti di ricorso alla somministrazione.

La stipulazione del contratto di somministrazione, sia essa a tempo determinato o indeterminato, è vietata in tre casi:

i) per la sostituzione di lavoratori che esercitino il diritto di sciopero;

ii) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione; ovvero presso unità produttive in cui sia in corso 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;

iii) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del d.lgs. n. 626/1994.

#### Forma e contenuto del contratto di somministrazione.

Il contratto di somministrazione deve essere stipulato in forma scritta. La mancanza di forma scritta comporta la *nullità* del contratto di somministrazione: in tal caso i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti *alle dipendenze dell'utilizzatore*. Esso deve obbligatoriamente contenere una serie di elementi, nell'indicare i quali le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi. È quindi espressamente esclusa la possibilità per le parti individuali di derogare a quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva.

#### Il rapporto di lavoro tra l'agenzia e il lavoratore.

Per quanto riguarda la relazione che intercorre tra il lavoratore e l'agenzia, si è detto che le due parti stipulano un contratto di lavoro. L'assunzione può essere a tempo determinato o indeterminato.

#### L'assunzione a tempo indeterminato.

Nel caso di somministrazione a tempo indeterminato (*staff-leasing*), l'art. 22 del d.lgs.n. 276/2003, avente ad oggetto la disciplina dei rapporti di lavoro, prevede al comma primo che «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 ed alle leggi speciali», mentre nel comma secondo stabilisce che «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 [...]» (vale a dire il decreto che disciplina il lavoro a termine).

Uno degli interrogativi centrali relativi alla disciplina della somministrazione concerne la possibilità o meno di stipulare con il lavoratore un contratto di lavoro a tempo determinato anche per lo svolgimento di una attività di somministrazione a tempo indeterminato e viceversa. In altre parole, ci si chiede se l'apposizione del termine al contratto o la natura a tempo indeterminato sia strettamente connessa, rispettivamente, alla somministrazione a termine o a tempo indeterminato. La dottrina ha evidenziato che, sebbene la legge paia a prima vista instaurare un parallelismo tra contratto commerciale di somministrazione a tempo determinato e contratto di lavoro a termine e tra contratto commerciale di somministrazione a tempo indeterminato e contratto di lavoro a tempo indeterminato, in realtà sembra preferibile aderire all'interpretazione «sostanzialista» che ritiene che l'espressione “in caso di somministrazione” che caratterizza l'*incipit* dei commi 1 e 2 sia stata utilizzata in modo improprio e che il legislatore delegato abbia inteso più riduttivamente affermare al comma 1 la generale applicabilità della disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai lavoratori dipendenti dalle agenzie di somministrazione e, al comma 2, rinviare alla disciplina di cui al d.lgs. 368/2001 per quanto riguarda la regolamentazione degli specifici elementi relativi all'apposizione del termine.

In altre parole, è ammissibile che un lavoratore assunto a tempo indeterminato venga utilizzato per una somministrazione a termine e viceversa. Con la conseguenza che, anche nel caso di somministrazione a termine, l'agenzia può assumere il lavoratore a tempo indeterminato: in questo caso, si alterneranno periodi in cui il lavoratore svolge la prestazione di lavoro presso l'utilizzatore e periodi in cui il lavoratore rimane a disposizione dell'agenzia, in attesa di nuova assegnazione. Durante il periodo in cui il lavoratore resta a disposizione, l'agenzia è tenuta a corrispondergli un'indennità di disponibilità, la cui entità è stabilita dai contratti collettivi. In caso di assegnazione del lavoratore ad attività lavorativa *part-time* (che può essere prestata sia presso un soggetto utilizzatore, sia presso lo stesso somministratore), l'indennità di disponibilità è proporzionalmente ridotta.

*L'esercizio del potere disciplinare.*

Data la dissociazione tra titolarità del rapporto ed utilizzazione della prestazione, una serie di poteri datoriali resta in capo al somministratore. Tra questi, vi è il potere disciplinare. Infatti viene affermato che l'esercizio del potere disciplinare "è riservato al somministratore". Ai fini dell'esercizio di tale potere, si prevede che l'utilizzatore comunichi al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori. Quindi, nel caso in cui il lavoratore si renda responsabile di un inadempimento nell'esecuzione della prestazione, l'utilizzatore non potrà sanzionarlo direttamente, ma dovrà informare il datore di lavoro (cioè l'agenzia), in modo che sia questo ad esercitare il potere disciplinare.

#### *Il trattamento economico e normativo.*

Quale che sia la natura della somministrazione, nel corso della medesima i lavoratori hanno diritto ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

Qualora il lavoratore sia assegnato a mansioni superiori o, comunque, non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore è tenuto a darne comunicazione al somministratore, in modo che questi possa tenerne conto nell'erogazione della retribuzione spettante al lavoratore. In caso di omissione di comunicazione, "l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori".

Ciò che il decreto non prevede, attuando così una deviazione rispetto al principio sancito dall'art. 2103 c.c., è il diritto alla promozione automatica a seguito dell'assegnazione del lavoratore a mansioni superiori per più di tre mesi (ovvero per il periodo inferiore eventualmente stabilito dai contratti collettivi).

#### *L'esercizio dei diritti sindacali.*

Ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dallo Statuto dei lavoratori.

Per impedire che la dislocazione dei dipendenti dell'agenzia presso diversi utilizzatori possa pregiudicare l'esercizio dei loro diritti sindacali nei confronti dell'agenzia medesima, 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.

*Il licenziamento in caso di somministrazione a tempo indeterminato.*

La disciplina in materia di licenziamento collettivo ed individuale, relativamente alla somministrazione a tempo indeterminato, presenta rilevanti elementi di specialità rispetto alla disciplina generale in materia di licenziamento.

Per quanto concerne i licenziamenti collettivi, due sono le disposizioni di interesse: l'art. 22, comma quarto e l'art. 12 del d.lgs. n. 276/2003. Per quanto concerne la prima disposizione citata, essa esclude espressamente l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223 «anche nel caso di fine lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato», sancendo, d'altra parte, l'applicazione dell'articolo 3 della l. n. 604 del 1966 e delle tutele del lavoratore di cui all'art. 12. Tale ultimo riferimento è da intendersi evidentemente all'art. 12, secondo comma lett. a) in cui si prevede che il contributo versato nel fondo bilaterale di cui all'art. 4, comma quarto, pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato venga destinato alla realizzazione di iniziative comuni «finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori».

In altre parole, il recesso del somministratore, nel caso esaminato, è qualificabile come licenziamento individuale plurimo per giustificato motivo oggettivo e non come licenziamento collettivo, con conseguente inapplicabilità sia delle norme procedurali per la dichiarazione di mobilità, sia delle ulteriori disposizioni della l. n. 223/1991 che a tali norme sono collegate, quali sono le previsioni in materia di criteri di scelta dei lavoratori da licenziare nonché di iscrizione nella lista di mobilità e di erogazione dell'indennità di mobilità.

Per quanto concerne il licenziamento individuale, la disposizione speciale, dettata specificamente per la somministrazione a tempo indeterminato, è costituita dall'art. 20, secondo comma del d.lgs. n. 276/2003, secondo la quale, «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».

Un punto delicato concerne la configurabilità della fine dei lavori connessi alla somministrazione quale giustificato motivo oggettivo di licenziamento. Le norme esaminate, infatti, suscitano alcune incertezze. Dall'art. 20, secondo comma, si ricava che la semplice cessazione del contratto di somministrazione stipulato tra somministratore ed utilizzatore non comporta automaticamente la risoluzione del contratto di lavoro del lavoratore somministrato, ma implica soltanto la fine della «missione» del lavoratore, secondo la terminologia già utilizzata per il lavoro interinale, e la sospensione della prestazione lavorativa del lavoratore che rimane a disposizione dell'agenzia di somministrazione, in cambio della indennità di disponibilità. Dall'art. 22, comma quarto, sopra descritto, sembra invece desumersi la possibilità di procedere a licenziamenti plurimi nel caso di cessazione del contratto commerciale di somministrazione.

In realtà, è possibile ricondurre ad unità le apparenti contraddizioni tra le norme esaminate ritenendo che con la disposizione in materia di licenziamenti collettivi, il legislatore non ha inteso introdurre una presunzione di giustificatezza del licenziamento in caso di fine lavori, ma ha solo inteso affermare che il licenziamento connesso a tale evenienza si qualifica sempre come licenziamento individuale indipendentemente dal numero di lavoratori che vi sono coinvolti.

Com'è ovvio, secondo i principi generali in tema di licenziamento, nel caso in cui il contratto commerciale di somministrazione sia cessato da un periodo considerevole di tempo, l'assegnazione in disponibilità del prestatore per un tempo prolungato, non la fine lavori in sé e per sé, potrebbe integrare il giustificato motivo oggettivo di licenziamento richiamato dall'art. 22, quarto comma e dall'art. 20, secondo comma.

#### L'esecuzione della prestazione di lavoro.

Per quanto riguarda la relazione tra lavoratore ed utilizzatore, si è già detto che tra questi due soggetti non intercorre un rapporto di lavoro, ma solo una **relazione di fatto**. Tuttavia, anche tra lavoratore ed utilizzatore sorgono diritti e obblighi reciproci.

In primo luogo “per tutta la durata della somministrazione, i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto il controllo e la direzione dell'utilizzatore”. Quindi, da un lato, all'utilizzatore compete l'esercizio del potere direttivo; dall'altro lato, il lavoratore dovrà eseguire

la prestazione di lavoro attenendosi alle indicazioni dell'utilizzatore e rispettando gli obblighi di cui agli artt. 2104-2105 del codice civile.

Per quanto attiene all'esercizio dei diritti sindacali il prestatore di lavoro ha diritto ad 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".

In caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo. Questa norma può avere una certa rilevanza soprattutto per il fatto che consente all'utilizzatore di mantenersi al di sotto della soglia dimensionale richiesta per l'applicazione dell'art. 18 o del Titolo III dello Statuto dei lavoratori, pur disponendo, nei fatti, di un organico superiore.

#### Le patologie del rapporto.

i) Parlando della forma del contratto di somministrazione, è già stato affrontato il problema della sanzione prevista per il *vizio di forma della mancanza della forma scritta*: "il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore".

ii) Nel caso in cui la somministrazione sia *irregolare*, quando cioè la somministrazione di lavoro avvenga *al di fuori dei limiti e delle condizioni previsti*, il lavoratore può chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze del soggetto utilizzatore, con effetto dall'inizio della somministrazione.

iii) Nel caso invece di *somministrazione fraudolenta*, che ricorre ogni qual volta la somministrazione sia utilizzata "con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore", oltre al verificarsi delle conseguenze di cui alla lettera ii), al somministratore e all'utilizzatore è irrogata "un'ammenda di 20 € per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione".

### **3.2 Il comando o distacco del lavoratore.**

(art. 1 legge delega; art. 30, decreto legislativo, come modificato dal decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251)

#### La fattispecie.

Il d.lgs. n. 276/2003 stabilisce che si ha **distacco** quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Istituto di origine giurisprudenziale, esso trova ora specifica disciplina nell'art. 30, che individua espressamente i requisiti necessari per la legittimità della prestazione lavorativa mediante distacco, onde distinguerlo dalla interposizione, tuttora vietata.

#### I requisiti del distacco.

Il legislatore della riforma indica due condizioni necessarie affinché il distacco possa dirsi legittimo:

- i) l'interesse del datore di lavoro a distaccare il lavoratore;
- ii) la temporaneità del distacco.

Per quanto attiene al primo requisito, in assenza di ulteriori specificazioni, è sufficiente anche il solo interesse del datore a sgravarsi temporaneamente del costo del personale distaccato, che resta comunque legato all'impresa in vista di un suo pronto riutilizzo, ad esempio al termine di una fase di contrazione produttiva. Un consolidato orientamento giurisprudenziale ritiene altresì l'interesse del soggetto distaccante e del soggetto fruitore della prestazione *in re ipsa* qualora il distacco avvenga presso una società collegata, in considerazione dell'appartenenza ad un medesimo gruppo.

Per quanto riguarda il requisito della temporaneità, quest'ultimo deve essere inteso in senso potenziale o teorico, ovvero, secondo l'orientamento consolidato in giurisprudenza, non come brevità ma come non definitività, correlata alla persistenza dell'interesse al distacco. Ne consegue che il distaccante ed il distaccatario non devono accordarsi per una durata predefinita del distacco.

### Il distacco comportante un mutamento di mansioni o uno spostamento oltre i 50 Km.

Il legislatore, con una disciplina invero di non facile interpretazione, regola l'ipotesi in cui al distacco si accompagni un mutamento di mansioni, per sancire che in tal caso lo spostamento non potrà avvenire se non con il consenso del lavoratore. E' difficile coordinare questa disposizione con la disciplina del c.d. *ius variandi* di cui all'art. 2103.

La norma sembra introdurre una regolamentazione speciale della variabilità delle mansioni del lavoratore distaccato, rendendola sempre legittima in caso di consenso del lavoratore, in deroga alla regola generale contenuta nell'art. 2103 cod. civ., che limita la variabilità sia unilaterale che consensuale all'equivalenza economica e professionale delle mansioni di origine e di destinazione.

Il legislatore disciplina anche l'ipotesi in cui il distacco avvenga ad una unità produttiva sita a più di 50 Km da quella presso cui il lavoratore opera, per stabilire che esso è ammissibile solo in presenza di un interesse qualificato da comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive. Non si capisce in che cosa possano tradursi queste ragioni e soprattutto in che cosa questo interesse qualificato si distingua da quell'interesse del distaccante che è condizione di legittimità del distacco.

### Il trattamento economico e normativo del lavoratore.

“Il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo del lavoratore distaccato, nonché di tutti gli adempimenti amministrativi e previdenziali”, sancisce il 2° comma dell'art. 30. Per il resto continueranno a trovare applicazione le regole frutto dell'elaborazione giurisprudenziale.

Il distaccatario potrà esercitare il potere direttivo, affinché la prestazione venga integrata nella propria organizzazione produttiva. L'esercizio del potere disciplinare dovrebbe rimanere in capo al distaccante, salvo che nell'accordo tra le imprese sia prevista la delega al distaccatario.

Il lavoratore, dal canto suo, dovrà rispettare l'obbligo di fedeltà e diligenza sia verso il distaccatario che verso il distaccante.

### Le sanzioni.

Il decreto legislativo n. 251/2004 chiarisce che quando il distacco avvenga in violazione della disciplina sopra illustrata il lavoratore potrà agire in giudizio per chiedere che sia costituito un rapporto di lavoro con il soggetto distaccatario che ha utilizzato la sua prestazione, così rendendo esplicito quanto poteva essere ricavato già dal divieto di interposizione a tutt'oggi vigente.

### **3.3. Il trasferimento d'azienda.**

(art. 1 legge delega; art. 32, decreto legislativo)

#### *Introduzione.*

Il trasferimento d'azienda è disciplinato dall'art. 2112 cod. civ. e dall'art. 47 della legge n. 428 del 1990, così come modificati dal d.lgs. n. 18/2001 e, da ultimo, dal d.lgs. 276/2003.

Anche in relazione all'istituto del trasferimento d'azienda è possibile registrare un significativo intervento del legislatore della riforma. Quest'ultimo, senza incidere sugli altri profili di disciplina della materia (per i quali si rinvia al manuale), riforma il 5° comma dell'art. 2112 nella parte avente ad oggetto la definizione della fattispecie “trasferimento di un *ramo dell'azienda*”.

Secondo la nuova versione del 5° comma dell'art. 2112, deve intendersi per ramo dell'azienda “l'articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del trasferimento”.

L'individuazione della fattispecie costituisce un'operazione di fondamentale importanza essendo rivolta a circoscrivere l'ambito di applicazione della normativa protettiva applicabile. La continuità del rapporto di lavoro, la solidarietà dell'alienante e dell'acquirente, nonché la stessa procedura sindacale, si attivano soltanto in presenza di un trasferimento di azienda. Solo in tal caso la cessione del rapporto di lavoro non richiede il consenso del lavoratore, a differenza di quanto accadrebbe nel caso in cui venissero ceduti dall'alienante beni e rapporti che non formano l'azienda; in tale ultima ipotesi, infatti, il subentro nel rapporto lavorativo si configurerebbe come cessione del contratto, per cui risulterebbe indispensabile il consenso del lavoratore ai sensi dell'art. 1406 cod. civ.

La versione originaria dell'art. 2112 – da ultimo modificata nel 2001 - individuava come ramo d'azienda “l'articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata ai sensi

del presente comma, preesistente come tale al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità”.

La definizione confermava l’orientamento giurisprudenziale secondo cui, in assenza di un’esplicita previsione legislativa, la disciplina del trasferimento d’azienda doveva essere applicata anche alle cessioni di una singola parte dell’azienda, purché si trattasse di un complesso di beni autonomamente suscettibile di costituire idoneo e compiuto strumento di impresa. L’articolazione ceduta doveva essere cioè in grado di produrre in modo autosufficiente un servizio, realizzato in funzione delle esigenze dell’azienda, ma idoneo ad essere di per sé oggetto anche di valutazioni economiche, prescindendo dalla funzione che è chiamato ad assolvere all’interno dell’organizzazione di impresa.

#### La nuova nozione di ramo d’azienda.

Il faticoso equilibrio tra esigenze di tutela dei lavoratori e libertà di scelta dell’imprenditore raggiunto con la definizione di “ramo d’azienda” elaborata dal d.lgs. n. 18/2001 viene messo in pericolo dal d.lgs. n. 276/2003, che dispone la eliminazione del requisito dell’autonomia funzionale del ramo di azienda preesistente al trasferimento.

Eliminando il requisito della preesistenza dell’autonomia funzionale, la riforma sembra avvalorare un criterio soggettivo di identificazione della parte di impresa da trasferire, rimettendo alla volontà del cedente e del cessionario l’individuazione del c.d. ramo d’azienda e della sua autonomia funzionale.

La direttiva comunitaria 98/50/Ce, di cui il d.lgs. n. 18/2001 è attuazione, nel definire la fattispecie del trasferimento di un ramo d’azienda non contiene invero alcun riferimento al concetto di “autonomia funzionale preesistente al trasferimento”, richiedendo invece che l’entità trasferita “conservi la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere attività economica sia essa essenziale o accessoria”. Nella nozione comunitaria ciò che viene richiesto, dunque, è solo un residuo di organizzazione che dimostri l’attitudine all’esercizio potenziale all’esercizio dell’attività di impresa, implicitamente ammettendo il trasferimento anche di attività non compiutamente delimitate od indipendenti presso l’impresa cedente.

Da questo punto di vista, la riscrittura dell’art. 2112 contribuirebbe a rendere la disciplina interna in linea con la tecnica normativa utilizzata dalla direttiva comunitaria 98/50/Ce.

Pur alla luce della *ratio* dell'intervento riformatore, la disposizione non manca tuttavia di suscitare perplessità. E' già stato sostenuto che il venir meno del requisito della *preesistente* autonomia funzionale del ramo di azienda eliminerebbe una disposizione a tutela dei lavoratori, facendo del trasferimento del ramo di una azienda uno strumento atto ad eludere la disciplina in materia di licenziamenti collettivi.

Il requisito era stato indubbiamente introdotto in chiave antifraudolenta. Utilizzando questa chiave antifraudolenta, ancora oggi si può ritenere che il trasferimento del ramo d'azienda debba poggiare comunque, pur in assenza di esplicita previsione normativa, su un criterio di **reale autonomia**, anche se potenziale, dell'attività trasferita.

#### **4. Le tipologie contrattuali.**

Tra le finalità perseguite dal decreto legislativo n. 276/2003, vi è certamente quella di limitare la continua espansione – registratasi a partire dal 1995 – dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Onde evitare la stipulazione di contratti di lavoro asseritamente autonomo che, per le modalità esecutive, celano in realtà vere e proprie situazioni di subordinazione, il legislatore del 2003 ha ritenuto opportuno muoversi in due direzioni.

Da un lato, il decreto legislativo n. 276/2003 definisce e disciplina la fattispecie del c.d. lavoro a progetto (artt. 61 ss.), introducendo più rigorosi elementi nella qualificazione della fattispecie “lavoro coordinato e continuativo”.

Dall'altro, al fine di incentivare la stipulazione di contratti di lavoro riconducibili, a pieno titolo, nella più tutelata area della subordinazione, lo stesso provvedimento legislativo contempla un ampio ventaglio di tipologie e schemi contrattuali, nell'intento di apprestare modelli negoziali idonei a soddisfare le esigenze di uno svolgimento flessibile del rapporto di lavoro.

All'interno del decreto legislativo si rinviene dunque un'articolata disciplina relativa ad una serie di differenti schemi contrattuali, attraverso i quali può avere svolgimento il rapporto di lavoro.

Fatta eccezione per la fattispecie della somministrazione, che presenta uno schema negoziale trilaterale, le rimanenti tipologie contrattuali regolate dal d.lgs. n. 276/2003 (lavoro intermittente, a tempo parziale, ripartito) sono riconducibili allo schema sinallagmatico-bilaterale del contratto di lavoro subordinato.

In relazione ad alcune delle fattispecie contemplate dal legislatore, la disciplina legale assolve soltanto il compito di introdurre una regolamentazione più compiuta di rapporti contrattuali già ammessi dall'ordinamento. Ciò vale per quei rapporti che, pur non essendo corredati da norme legali *ad hoc*, dovevano ritenersi legittima espressione dell'autonomia negoziale delle parti: è questo il caso, come si vedrà, del contratto di lavoro ripartito (c.d. *job-sharing*), in cui l'obbligo di eseguire la prestazione lavorativa è assunto in solido da parte di due o più soggetti.

In altre ipotesi, invece, il d.lgs. n. 276/2003, introduce schemi contrattuali più radicalmente innovativi, come nel caso del lavoro intermittente (c.d. *job on call*) e del lavoro accessorio.

#### **4.1. Il lavoro a tempo parziale.**

(art. 3, legge delega; art. 46, decreto legislativo)

##### Introduzione.

Si definisce “**tempo parziale**”, o *part-time*, il tempo di lavoro inferiore al “tempo pieno”. La misura della prestazione di lavoro a tempo pieno si definisce più precisamente come “orario normale di lavoro”. L'orario normale di lavoro è fissato dalla legge in 40 ore settimanali, salvo che esso sia stabilito in una misura inferiore dai contratti collettivi (cfr. d.lgs. n. 66/2003)<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Il **d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66** introduce la nuova disciplina dell'orario di lavoro, che si applica, a mente dell'art. 2, a “*tutti i settori di attività pubblici e privati*”. Il legislatore si è anzitutto preoccupato di definire l'orario di lavoro come “*qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni*” (art. 1), con ciò superando ed ampliando la nozione di “lavoro effettivo” fatta propria dalla previgente normativa del 1923.

L'orario normale di lavoro è di fissato, come già nella legge del 1997, in 40 ore settimanali, ma i contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, potranno individuare una durata inferiore e “*referire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno*” (art. 3). Qualora venga scelta quest'ultima opzione, le ore di lavoro che eccedano il limite massimo non saranno computate come straordinario, ma saranno compensate da altrettante ore di riposo nel restante periodo di riferimento.

E' comunque previsto un limite massimo invalicabile di durata della prestazione lavorativa settimanale: l'art. 4 dispone che esso sia stabilito dai contratti collettivi cui si è più sopra fatto cenno, con l'avvertenza che non potrà peraltro superare le 48 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario. Come nel caso dell'orario normale,

Dunque, il tempo parziale consiste in una durata del tempo di lavoro inferiore alle 40 ore settimanali o all'eventuale minore orario fissato dai contratti collettivi.

Il lavoro a tempo parziale è oggetto di disciplina normativa a diversi livelli: i) a livello internazionale, è oggetto di una convenzione dell'OIL (n. 175/1994); ii) a livello comunitario, di una direttiva del Consiglio dell'Unione europea (n. 97/81); iii) a livello nazionale, è disciplinato dal d.lgs. n. 61/2000, modificato più volte (da ultimo, dal d.lgs. n. 276/2003).

Nel nostro Paese il lavoro a tempo parziale è stato per molto tempo osteggiato dal legislatore e da parte del mondo sindacale, principalmente per il fatto che la prestazione a orario ridotto (e quindi a retribuzione ridotta) pone il lavoratore in una condizione socio-economica di ulteriore debolezza, rispetto a quella che caratterizza normalmente il lavoro subordinato.

Per questo motivo, la normativa in materia (sia quella interna, sia quella internazionale) ha posto un principio di “non-discriminazione” del lavoratore a tempo parziale rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile (quello, cioè, svolgente le stesse o analoghe mansioni). Questo principio comporta che il lavoratore a tempo parziale non debba essere assoggettato a un trattamento economico-normativo inferiore in virtù della prestazione a orario ridotto (pertanto, ad es., l'importo della retribuzione “oraria” dovrà essere lo stesso di un lavoratore a tempo pieno). Lo stesso principio implica, invece, che determinati trattamenti siano riproporzionati, in base all'orario di lavoro prestato, rispetto a quelli dovuti per il caso di un lavoratore a tempo pieno (ad es., importo della retribuzione “globale”). Il principio di proporzionalità rispetto all'orario svolto si applica anche ai fini del computo dei lavoratori a tempo parziale, quando per disposizione di legge o di contratto collettivo sia necessario accertare la consistenza dell'organico dell'impresa (per cui, se l'orario normale è di 40 ore settimanali, il lavoratore *part-time* a 20 ore settimanali sarà computato come “mezzo” dipendente).

Nei Paesi occidentali il ricorso al lavoro a tempo parziale è fortemente cresciuto negli ultimi anni, per diversi motivi. Gli Stati, in primo luogo, hanno incoraggiato l'utilizzo di questa tipologia contrattuale, ritenendo che la riduzione dell'orario di lavoro fosse strumento idoneo a creare nuovi posti di lavoro (questo nesso tra riduzione d'orario e benefici occupazionali è in verità da

---

anche il limite massimo di durata potrà essere riferita ad una media. La nuova disciplina legislativa non prevede più, come in passato, un limite massimo all'orario giornaliero di lavoro.

molti contestato). Più specificamente, si ritiene che il *part-time* possa favorire l'ingresso (o il reingresso) nel mercato del lavoro di fasce deboli della popolazione (donne, giovani, anziani).

E' possibile peraltro che il lavoro a tempo parziale rappresenti una scelta consapevole da parte del lavoratore, poiché consente di utilizzare il tempo di non-lavoro al fine di occuparsi della famiglia, di svolgere una seconda attività lavorativa (magari di carattere autonomo), di curare la propria formazione, ecc.

Esistono tre tipologie di lavoro *part-time*: i) *part-time* "orizzontale", nel caso in cui il prestatore lavori ogni giorno ad orario ridotto; ii) *part-time* "verticale", nel quale la prestazione lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a predeterminati periodi nel corso della settimana, del mese o dell'anno; iii) *part-time* "misto", risultante di una combinazione del *part-time* orizzontale e di quello verticale.

Con il d.lgs. n. 276/2003, il contratto di lavoro a tempo parziale si può sempre combinare con il contratto a termine, per cui è consentito stipulare un contratto di lavoro a tempo parziale e determinato. Questo aggiunge ulteriore flessibilità al lavoro *part-time*, specie se si considera come il d.lgs. n. 368/2001, che ha riformato la disciplina del contratto a tempo determinato, ha ampliato le ipotesi di ricorso a tale ultima tipologia contrattuale.

#### Forma, contenuti del contratto e sanzioni.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta. Tuttavia, questa non è richiesta *ad substantiam*, ma *ad probationem*. Ne consegue che la sua mancanza non comporta la nullità del contratto di lavoro. E' dunque possibile provare la stipulazione di un contratto di lavoro a tempo parziale mediante la prova testimoniale, nei limiti di cui all'art. 2725 cod. civ. (cioè nel caso in cui il contraente abbia senza colpa perduto il documento che gli forniva la prova scritta).

In difetto di prova, su richiesta del lavoratore, potrà essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo "pieno" a partire dalla data in cui la mancanza della scrittura sia giudizialmente accertata. In altre parole, la "sanzione" per la mancanza della forma prescritta consiste nella prosecuzione del rapporto di lavoro con modalità a tempo pieno, con effetti *ex nunc*.

E' poi prescritto (art. 2) che nel contratto a tempo parziale siano indicate la "durata" della prestazione e la sua "collocazione temporale" nel giorno, nella settimana, nel mese e nell'anno (in altre parole, è necessario indicare il *quantum* di ore di lavoro e la sua distribuzione). La mancata indicazione di questi elementi comporta delle conseguenze sul piano sanzionatorio. Se non è indicata la durata della prestazione, su richiesta del lavoratore potrà essere dichiarata la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Se difetta invece la sola collocazione temporale, sarà il giudice a determinarla: i) facendo riferimento alla eventuale disciplina del *part-time* contenuta nei contratti collettivi; ii) in mancanza di detta disciplina, con valutazione equitativa, tenuto conto 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.

In entrambi i casi, in cui manchino l'indicazione della durata o della collocazione temporale, il lavoratore ha diritto a una somma, liquidata dal giudice in via equitativa, a titolo di risarcimento del danno.

### Il "diritto al part-time".

Nel nostro ordinamento non esiste in linea generale un diritto del lavoratore ad essere assunto a tempo parziale, né un diritto a vedere trasformato il rapporto a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale. L'unica eccezione (se si fa salva la disciplina speciale prevista per il pubblico impiego dal d.lgs. n. 165/2001) concerne i lavoratori affetti da patologie oncologiche, i quali hanno diritto di trasformare il rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale, nonché di riconvertirlo successivamente in rapporto a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale è ovviamente possibile in presenza di un accordo scritto delle parti, che però deve essere convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro. *Ratio* di questa convalida è verificare che il consenso alla riduzione di orario è stato liberamente prestato e non estorto al prestatore di lavoro.

La legge tenta comunque, in qualche modo, di favorire l'aspirazione di un lavoratore a trasformare il rapporto da tempo pieno a tempo parziale. Nell'art. 5 del d.lgs. n. 61/2000 si dispone infatti che, qualora il datore di lavoro intenda assumere personale a tempo parziale,

debba: i) darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa; ii) prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Con riferimento al caso inverso, della trasformazione del rapporto *part-time* in rapporto a tempo pieno, la normativa prevede che il contratto individuale possa assegnare ai dipendenti *part-time* un diritto di precedenza nelle future assunzioni a tempo pieno, relativamente alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti.

Dovendo intercorrere un accordo tra le parti al fine di modificare, in un senso o nell'altro, l'orario di lavoro, la legge precisa che il rifiuto di trasformare il rapporto non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

#### La disciplina del rapporto a tempo parziale.

Come visto nel precedente paragrafo, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale determinano nel testo contrattuale la durata della prestazione e la sua collocazione temporale. Da questo punto di vista, si è da più parti ritenuto che la disciplina del *part-time*, prima della recente modifica ad opera del d.lgs. n. 276/2003, fosse eccessivamente “rigida”, consentendo variazioni della durata e della collocazione temporale solo in presenza di requisiti assai rigorosi. E ciò è stato visto come una delle cause dello scarso ricorso al lavoro *part-time* da parte dei datori di lavoro.

La riforma ha inciso notevolmente su questo punto, modificando, da una parte, la disciplina del lavoro “supplementare” e “straordinario”, nonché delle clausole “elastiche” (strumenti, questi, che consentono di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa); dall'altra, la disciplina delle clausole “flessibili” (che permettono di variare la collocazione della durata della prestazione lavorativa).

#### Lavoro supplementare e straordinario.

i) Per “lavoro supplementare” si intende il lavoro prestato in misura superiore all'orario concordato nel contratto individuale, ma comunque inferiore al tempo pieno. Esso dunque consente di modificare (in aumento) la durata del lavoro a tempo parziale nel corso dello

svolgimento del rapporto. Mentre la precedente disciplina era molto restrittiva, rendendo piuttosto difficoltoso il ricorso al lavoro supplementare, la recente riforma attenua alcune rigidità. In via preliminare, va precisato che il lavoro supplementare ricorre unicamente nel caso di *part-time* di tipo orizzontale (anche a tempo determinato), dove, come detto, la prestazione si effettua a orario ridotto rispetto all'orario normale giornaliero di lavoro<sup>4</sup>.

La legge (art. 3) rinvia, per la disciplina del lavoro supplementare (numero massimo di ore, conseguenze del superamento del numero massimo di ore, causali in presenza delle quali è ammesso il lavoro supplementare) ai contratti collettivi stipulati a livello nazionale e territoriale dai sindacati comparativamente più rappresentativi o, a livello aziendale, da datore di lavoro e RSA o RSU.

Prima della riforma il lavoro supplementare era ammesso unicamente ove “autorizzato” dal contratto collettivo. Questo significa che era illegittimo il ricorso al lavoro supplementare in presenza del solo consenso delle parti a livello individuale (il consenso del lavoratore era comunque sempre richiesto: si trattava della cosiddetta “doppia chiave di accesso” al lavoro supplementare, nel senso della necessità del consenso sia, per così dire, del contratto collettivo, sia del singolo lavoratore). Dopo la riforma del d.lgs. n. 276/2003, invece, in presenza di una disciplina collettiva applicabile al rapporto di lavoro, e nei limiti da essa fissati, il lavoratore sarà obbligato allo svolgimento delle prestazioni di lavoro supplementare, senza che sia necessario il suo consenso individuale (così come già avveniva per il lavoro straordinario). Questa disposizione è stata criticata, poiché si ritiene che impedisca al singolo lavoratore di programmare con certezza il tempo di lavoro. L'obbligo di prestare lavoro supplementare ogni volta che il datore lo richieda potrebbe pregiudicare, in altri termini, lo svolgimento di una seconda prestazione lavorativa o la cura di altri interessi, in vista dei quali il lavoratore si è determinato alla scelta di un lavoro a tempo parziale. Da questo punto di vista il *part-time*, si è sostenuto in dottrina, confliggerebbe con un principio di “volontarietà” del rapporto di lavoro a tempo parziale, contenuto nella disciplina comunitaria. Questo principio implica che non solo il

---

<sup>4</sup> Riguardo a ciò, va rilevato che, con la riforma dell'orario di lavoro di cui al d.lgs. n. 66/2003, non sussiste più un limite orario giornaliero “legale”. Pertanto, per determinare la soglia di orario di lavoro giornaliero, oltre la quale si rientra nel lavoro supplementare, occorre fare riferimento all'orario eventualmente previsto dai contratti collettivi, oppure agli usi aziendali o locali.

*part-time* non possa essere imposto al prestatore di lavoro, ma anche che le concrete modalità del suo svolgimento debbano essere concordate tra le parti.

Per contro, in mancanza di contratti collettivi, il datore di lavoro dovrà necessariamente ottenere il consenso individuale del lavoratore al fine della prestazione di lavoro supplementare. Secondo la dottrina prevalente, per mancanza di contratti collettivi si intendono più ipotesi: la mancanza di qualsivoglia contratto collettivo applicabile a quel rapporto di lavoro; l'esistenza di un contratto collettivo astrattamente applicabile al rapporto di lavoro, e tuttavia non applicato in concreto; l'insufficiente regolamentazione, da parte del contratto collettivo, dei profili del lavoro supplementare richiesti dalla legge (e cioè i casi di ammissibilità del lavoro supplementare, il limite massimo di ore di lavoro supplementare, la maggiorazione retributiva per il lavoro supplementare). Da ultimo, il decreto prevede che il rifiuto del lavoratore di prestare lavoro supplementare non possa costituire giustificato motivo di licenziamento.

ii) Il lavoro straordinario è invece il lavoro prestato in sovrappiù rispetto all'orario a tempo pieno (che, come detto, è di 40 ore settimanali salva riduzione da parte dei contratti collettivi). Esso è consentito, nell'ambito del *part-time*, solo per le tipologie "verticale" e "misto", anche a tempo determinato. Al lavoro straordinario si applica la disciplina generale, di cui al d.lgs. n. 66/2003.

### Clausole elastiche e flessibili.

Le c.d. clausole *elastiche* e quelle *flessibili* hanno due funzioni diverse.

Le prime comportano la variazione in aumento della "durata" della prestazione; le seconde, la variazione della sua "collocazione temporale", rispetto a quella concordata (con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno) nel contratto individuale. La trattazione è però unificata in questo paragrafo per la sostanziale coincidenza della loro disciplina.

La variabilità della durata della prestazione ovvero della sua collocazione temporale può essere prevista nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi. Questi ultimi devono determinare: i) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione della prestazione lavorativa o la sua estensione temporale in aumento; ii) i limiti massimi di variabilità in aumento della prestazione lavorativa.

In mancanza di una disciplina collettiva (mancanza che va intesa nel senso sopra detto con riguardo al lavoro supplementare), le parti individuali possono accordarsi direttamente (prima

della riforma, invece, come per il lavoro supplementare, il consenso individuale era necessario ma non sufficiente, dovendo sempre sussistere la “autorizzazione” del contratto collettivo: era la c.d. “doppia chiave di accesso”).

L’inserimento di queste clausole nel contratto comporta per il lavoratore la disponibilità alle variazioni dette. Consapevole della gravosità di tale obbligo, il legislatore prevede che tale disponibilità richieda il consenso del lavoratore formalizzato in uno specifico patto scritto.

Una volta che le clausole flessibili o elastiche siano inserite nel contratto individuale, il datore di lavoro potrà esercitare il c.d. *ius variandi*, modificando così l’orario di lavoro come inizialmente pattuito. Nel fare ciò, dovrà dare però un preavviso di almeno due giorni (fatte salve diverse intese tra le parti) e dovrà corrispondere “specifiche compensazioni” a favore del lavoratore, secondo quanto stabilito dai contratti collettivi. Tale compenso deve essere necessariamente previsto, in ossequio a quanto la Corte costituzionale ha sottolineato già nel 1992, con la sentenza n. 210. In questa sentenza la Corte ha rilevato il possibile conflitto delle clausole di variazione unilaterale dell’orario di lavoro *part-time* con l’art. 36 Cost.: se, infatti, il lavoratore è soggetto a uno *ius variandi* dell’orario da parte del datore di lavoro, egli non è in condizione di poter programmare eventualmente l’esercizio di una seconda attività lavorativa, al fine di poter percepire, nel complesso, una retribuzione sufficiente a garantire a sé e alla propria famiglia un’esistenza libera e dignitosa. Per ovviare dunque a questo rischio di una retribuzione insufficiente, è allora necessario che, a fronte di uno *ius variandi* del datore di lavoro, sia previsto un adeguato compenso per il lavoratore che si rende disponibile a variazioni unilaterali dell’orario di lavoro.

La effettuazione di prestazioni di lavoro in regime di flessibilità (della durata e della collocazione) in violazione della disciplina sulle clausole elastiche e flessibili comporta la corresponsione a favore del lavoratore, oltre che della retribuzione, di una somma a titolo di risarcimento del danno.

Le clausole elastiche e flessibili possono essere apposte anche ad un contratto *part-time* a termine.

Come per il lavoro supplementare, si prevede che il rifiuto del lavoratore di stipulare clausole elastiche e flessibili non possa costituire giustificato motivo di licenziamento.

## **4.2. I contratti con finalità formativa.**

(art. 2, legge delega; artt. 47-60, decreto legislativo)

### Introduzione.

I contratti di lavoro con finalità formativa disciplinati dal d.lgs. n. 276/2003 sono due: i) il **contratto di apprendistato** e ii) il **contratto di inserimento** (*ex* contratto di formazione e lavoro).

Tali contratti vengono altresì denominati contratti a causa mista in quanto lo scambio lavoro contro retribuzione viene arricchito dal profilo dell'addestramento del prestatore di lavoro.

### Le disfunzioni della disciplina previgente.

Il legislatore della riforma non introduce *ex novo* le due tipologie contrattuali, limitandosi a modificare, anche se profondamente, la disciplina dei contratti a contenuto formativo (apprendistato e formazione lavoro) da tempo presenti nel nostro ordinamento.

La *ratio* dell'intervento legislativo in materia è riassumibile nel tentativo di porre fine alle ambiguità e agli equivoci che ne hanno contraddistinto l'utilizzo e lo sviluppo.

Le assunzioni di personale con contratto di formazione si sono fatte via via sempre più massicce, sino al punto che le imprese hanno iniziato a coprire con tale tipologia contrattuale tutto il loro *turn over*. Grazie agli incentivi legislativi e contrattuali ad esso connessi, le aziende acquisivano manodopera necessaria a costo considerevolmente ridotto.

Il ricorso al contratto di formazione e lavoro ha finito per oscurare l'altro contratto formativo, l'apprendistato, che, a sua volta, è stato oggetto di manovre legislative volte ad incentivarne l'utilizzo. Ne è conseguita una parziale sovrapposizione dei due contratti che ne ha determinato la disfunzione.

La componente più genuinamente formativa del sinallagma contrattuale è stata per di più mortificata. Accanto ai tradizionali obiettivi formativi si sono progressivamente affiancate, fino ad assumere un ruolo preponderante, funzioni ulteriori ed improprie delle due tipologie contrattuali, quali la riduzione del costo del lavoro e il sostegno del reddito di fasce sempre più estese di giovani disoccupati.

Le linee di riforma dal Libro Bianco al d.lgs. n. 276/2003.

La revisione dei contratti a contenuto formativo è stata propugnata già dal Libro Bianco sul mercato del lavoro. Secondo quest'ultimo, il riordino dei contratti con finalità formativa avrebbe dovuto attuare una maggiore distinzione tra le funzioni proprie dell'apprendistato e quelle del contratto di formazione e lavoro (d'ora in poi CFL): il primo avrebbe dovuto essere valorizzato come strumento formativo per il mercato, mentre il secondo avrebbe dovuto essere concepito come veicolo di inserimento mirato del lavoratore in azienda.

Un'impostazione del genere mirava a fare dell'apprendistato una tipologia contrattuale funzionale alle esigenze effettive del mercato e del CFL il mezzo per adeguare la professionalità posseduta dal lavoratore alle concrete esigenze dell'impresa che lo assume.

Con la riforma, **l'apprendistato** diventa uno strumento di formazione vera e propria per il mercato, mentre il CFL viene meno ed al suo posto il legislatore tipizza un nuovo schema contrattuale flessibile, denominato **contratto di inserimento**, in cui il profilo della formazione è del tutto eventuale rispetto all'obiettivo primario di inserire o reinserire nel mercato del lavoro particolari categorie di persone.

Il nuovo apprendistato.

L'art. 47 del d.lgs. n. 276/2003 identifica tre tipologie di contratti di apprendistato, che, con diversa gradualità, coniugano la formazione con il lavoro, nell'ottica della preparazione del giovane non tanto per la singola attività quanto per il mercato del lavoro.

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

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

Finalità prima di questa tipologia contrattuale è far conseguire al lavoratore una *qualifica professionale*.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni, ovvero, anche soggetti di età superiore ai diciotto che non abbiano ancora completato il percorso di istruzione e formazione iniziale.

Con l'entrata a regime della c.d. riforma Moratti, che prevede dodici anni di istruzione obbligatoria, questo tipo di contratto di apprendistato risulta l'unica forma di rapporto di lavoro possibile tra i quindici e i diciotto anni.

La durata del contratto non può essere superiore ai 3 anni. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è rimandata alle Regioni. In particolare, alle Regioni spetterà disciplinare il monte ore di formazione interna ed esterna alla azienda idoneo al conseguimento della qualifica professionale; il riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione esterna ed interna all'impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali; la registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo; la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

In particolare questi ultimi due requisiti, libretto formativo in cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione del lavoratore in tutto l'arco della vita lavorativa e tutore aziendale con formazione e competenze adeguate, dovrebbero scongiurare la possibilità di un abuso dell'istituto.

#### *Il contratto di apprendistato professionalizzante.*

Questo contratto consente al lavoratore l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico-professionali.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni. La durata del contratto non può essere inferiore a 2 e superiore a 6 anni.

La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimandata alle Regioni.

Saranno poi i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a

determinare le *modalità* di erogazione ed articolazione della formazione interna ed esterna all'azienda.

*Il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.*

L'obiettivo di questo contratto è quello di consentire al lavoratore il conseguimento di un *titolo di studio* di livello secondario, universitario e di alta formazione.

Possono essere assunti con questa tipologia contrattuale i soggetti di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni.

Le Regioni saranno responsabili della regolamentazione dei profili che attengono alla formazione.

*Le regole comuni ai tre percorsi e gli incentivi.*

Il contratto di apprendistato, nelle sue tre varianti, costituisce una forma di assunzione particolarmente vantaggiosa per i datori di lavoro per via dei consistenti incentivi normativi, retributivi e contributivi ad esso connessi.

Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore potrà essere inferiore di due livelli alla categoria spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto. Si aggiunga che, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari normative ed istituti, fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo.

Restano confermati, in attesa della riforma degli incentivi all'occupazione, gli attuali sistemi di incentivazione economica: retribuzione ridotta, contribuzione minima e fissa settimanale, la cui erogazione è soggetta all'effettiva verifica della formazione svolta secondo modalità che saranno fissate con apposito decreto ministeriale.

L'eventuale inadempimento formativo è sanzionato con il versamento della quota di contributi agevolati e con la maggiorazione del 100% della quota agevolata.

### Il contratto di inserimento.

La seconda tipologia contrattuale a contenuto formativo è il **contratto di inserimento** (*ex* contratto di formazione e lavoro).

Preso atto della quasi totale inesistenza di una componente formativa nel contratto di formazione e lavoro, fin dalla stesura del Libro Bianco, si è auspicata la “riconversione” di quest’ultimo fino a farlo divenire strumento “per realizzare un inserimento mirato del lavoratore nell’azienda”.

Il legislatore della riforma ridisegna dunque la figura del CFL, denominandolo contratto di inserimento, con finalità di inserimento appunto, e, soprattutto, di reinserimento nel mercato del lavoro di particolari gruppi di lavoratori attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali a un determinato contesto lavorativo.

La durata del contratto di inserimento non può essere inferiore a nove mesi né superiore a diciotto. Il contratto di inserimento viene equiparato, quanto a disciplina applicabile, al contratto di lavoro a tempo determinato, da cui si differenzia per la presenza di un progetto di inserimento e per il fatto che il contratto non è rinnovabile tra le parti ed eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata.

Il contratto di inserimento può essere stipulato con:

i soggetti di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni; disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni; lavoratori con più di cinquant’anni di età privi di occupazione; lavoratori che desiderino riprendere un’attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni; persone affette da un grave handicap fisico mentale o psichico; donne di qualsiasi età residenti in aree geografiche a basso tasso di occupazione femminile.

Elemento centrale del contratto di inserimento è la messa a punto, da parte dei contraenti, del cd. piano di inserimento professionale. Spetta ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale od aziendale da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi determinarne le modalità di definizione.

### Gli incentivi.

Per quanto riguarda gli incentivi, apprendistato e contratto di inserimento non differiscono in relazione a quelli di tipo normativo e retributivo. Destinato profondamente a mutare è invece il regime degli incentivi di tipo economico. In attesa della riforma del sistema degli incentivi

all'occupazione, in caso di contratto di inserimento troveranno applicazione gli attuali incentivi economici previsti per il CFL ma solo con riferimento all'assunzione di lavoratori svantaggiati così come definiti dalla direttiva n. 2204/2002/Ce.

In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento il datore è tenuto a versare la quota di contributi agevolati maggiorati del 100%.

#### **4.3. Le altre tipologie contrattuali (lavoro intermittente, ripartito, accessorio, occasionale).**

##### *Il contratto di lavoro intermittente*

(art. 4, legge delega; art. 33-40, decreto legislativo)

Mediante il contratto di **lavoro intermittente** “un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa”.

Stando alla definizione legale, dunque, la principale obbligazione gravante sul lavoratore sembra costituita non tanto dall'esecuzione della prestazione di lavoro, quanto dalla propria disponibilità al lavoro; il che, secondo certa dottrina, renderebbe problematica la riconduzione del contratto di lavoro intermittente al tipo legale “lavoro subordinato”.

Si tratta, in verità, di un falso problema, giacché anche l'obbligo di stare a disposizione del datore di lavoro può essere ricondotto alla causa descritta dall'art. 2094 c.c. Infatti, dal contratto di lavoro discende l'obbligo del lavoratore di “collaborare nell'impresa”, obbligo che può essere soddisfatto, senza strutturali ragioni di incompatibilità, anche dalla disponibilità in questione. Lo schema dell'art. 2094 c.c. può ospitare sia il contratto in cui la prestazione consiste nello stare a disposizione sia il contratto in cui la prestazione sia diversamente individuata. L'obbligo di collaborazione deriva dall'asservimento della prestazione dovuta alle esigenze dell'organizzazione produttiva, assai più che dalla mera esecuzione di una prestazione sotto le direttive dell'imprenditore. L'esercizio del potere direttivo è infatti soverchiato dallo, ed assorbito nello, elemento della subordinazione, in cui si sostanzia la collaborazione qualificata dall'inserzione delle prestazioni nell'organizzazione.

Anche la figura del lavoratore intermittente va dunque ricompresa nell'ambito del lavoro subordinato; anzi, il lavoratore intermittente appare per molti versi un lavoratore subordinato *par excellence*, dal momento che la sua prestazione realizza la massima adattabilità alle esigenze dell'organizzazione aziendale modellate dall'imprenditore.

È dunque attraverso la riconduzione diretta al tipo legale di cui all'art. 2094 c.c. che deve fondarsi l'applicabilità al lavoro intermittente della disciplina generale, ove non derogata, del lavoro subordinato.

Tale schema contrattuale intende rispondere all'esigenza imprenditoriale di disporre in modo flessibile della forza-lavoro, per periodi tendenzialmente brevi ed in modo discontinuo, se e quando se ne manifestasse la necessità. Le parti, al momento della stipulazione, non determinano con esattezza l'estensione temporale della prestazione di lavoro né la sua collocazione temporale, rimanendo perciò incerti sia il *quando* sia l'*an* della prestazione lavorativa. Il che distingue il lavoro intermittente dal lavoro a tempo parziale, con il quale, invece, le parti predeterminano esattamente il *quantum* della prestazione.

Proprio lo stato di incertezza connaturato al lavoro intermittente mostra chiaramente la sussistenza di speciali esigenze di tutela del lavoratore, perseguite dal legislatore del 2003 sotto diversi profili.

Innanzitutto, il ricorso al contratto di lavoro intermittente va annoverato tra i casi, già conosciuti dall'ordinamento, di c.d. flessibilità contrattata. Il decreto legislativo rimette infatti ai contratti collettivi, stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale o territoriale, il compito di individuare le ipotesi ed i casi in cui sarà consentita la conclusione di tale contratto.

La tecnica del rinvio ai contratti collettivi, largamente praticata dall'ordinamento anche nella legislazione meno recente, possiede il pregio di consentire un più flessibile adattamento delle regole ai bisogni riferiti alle peculiarità ed alle esigenze di ciascun settore merceologico. Sennonché il legislatore si è preoccupato di risolvere anche l'ipotesi di assenza di contratti collettivi in materia di lavoro intermittente. Ed ha previsto che il Ministro del lavoro possa sostituirsi provvisoriamente alle parti sociali, attraverso un proprio decreto, ove gli accordi collettivi di cui si è appena detto non vengano conclusi.

Con il D.M. 23.10.2004, il Ministro del lavoro ha così provveduto ad indicare un elenco di lavori discontinui che possono costituire oggetto di lavoro intermittente, rinviando al catalogo contenuto nel risalente R.D. n. 2657/1923, in materia di orario di lavoro.

La tecnica usata in tale provvedimento regolamentare non va invero esente da critiche, se si considera che il decreto ministeriale, più che individuare le “esigenze” produttive di cui parla l’art. 34 del d. lgs. n. 276/2003, focalizza l’attenzione su un elenco, di carattere soggettivo, di “mestieri” che per la loro natura prevedono tempi di mera attesa (portinaio, centralinista, guardiano, custode, cameriere ed altri ancora). Inoltre, mentre appare chiara la *ratio*, posta a base del R.D. n. 2657/23, di escludere tali lavori discontinui dall’applicazione dei limiti legali dell’orario di lavoro (dal momento che il tipo di attività consente di stare, per così dire, in servizio anche oltre i limiti massimi di orario giornaliero e settimanale), meno comprensibili sono le ragioni in base alle quali l’ordinamento intende consentire la stipulazione di contratti di lavoro “a chiamata” solamente per le professionalità indicate nel decreto. Anche per questo è auspicabile che la contrattazione collettiva voglia quanto prima intervenire in materia.

Peraltro, già prima dell’emanazione del menzionato decreto ministeriale, la conclusione di contratti di lavoro intermittente era consentita in ipotesi residuali (definite “sperimentali”), individuate secondo un criterio selettivo soggettivo, con riferimento a particolari categorie di soggetti svantaggiati (lavoratori infraventicinquenni disoccupati ovvero ultraquarantacinquenni espulsi dal ciclo produttivo o iscritti alle liste di mobilità e di collocamento); soggetti, questi, di cui si intende, per tale via, promuovere l’assunzione, seppur con un contratto che non garantisce continuità nello svolgimento del lavoro.

Ciò posto in ordine alla esatta delimitazione dei possibili contraenti, va detto che il più rilevante problema giuridico posto dal contratto di lavoro intermittente è indubbiamente costituito dalla remunerazione, non tanto delle prestazioni svolte, quanto della disponibilità offerta dal lavoratore.

Nel momento in cui si obbliga a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, secondo le necessità di quest’ultimo, il lavoratore si trova infatti nell’impossibilità di destinare il proprio tempo di non-lavoro allo svolgimento di altre attività produttive di reddito. In questa prospettiva va perciò letta la norma (art. 36 del d.lgs. n. 276/2003) che sancisce il diritto del lavoratore a percepire un’indennità di disponibilità, fissata dalla contrattazione collettiva in una misura

comunque non inferiore a quella stabilita da un decreto del Ministro del lavoro (si veda il D.M. 10 marzo 2004, che fissa l'importo dell'indennità di disponibilità in un importo pari al 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato).

La disciplina legale relativa all'indennità di disponibilità va ritenuta costituzionalmente necessaria, poiché discende direttamente dal principio di sufficienza della retribuzione di cui all'art. 36, 1° comma, Cost..

A tale proposito va del resto ricordato che la Corte costituzionale è già stata chiamata a pronunciarsi sull'apponibilità di clausole c.d. elastiche nel part-time (quelle clausole, cioè, con cui viene prevista dalle parti una facoltà datoriale di mutare la collocazione temporale della prestazione: sul punto, in tema di contratto a tempo parziale, v. *sub* 3.1.); e con la sentenza n. 210/1992 ha affermato la necessità, a pena di incostituzionalità *ex art.* 36 Cost., di una specifica remunerazione della disponibilità offerta dal lavoratore, il quale si trova nell'impossibilità di programmare ed utilizzare il proprio tempo al fine di svolgere altre attività lavorative.

Pertanto, la previsione di un obbligo datoriale di compensare economicamente la disponibilità del lavoratore è essenziale ai fini della legittimità costituzionale della disciplina legale del lavoro intermittente, giacché tale fattispecie limita, per sua stessa natura, la programmabilità del tempo in cui il lavoratore non è impegnato nell'esecuzione della prestazione.

La disciplina voluta dal legislatore del 2003 non risulta tuttavia perspicua, laddove introduce una poco chiara distinzione tra due tipologie di lavoro intermittente.

Infatti, dagli artt. 33-40 si ricava che l'obbligo del lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro (con corrispondente diritto alla percezione dell'indennità di disponibilità) è meramente eventuale. Non si tratta, cioè, di un effetto naturale del contratto, richiedendosi a tal fine l'inserzione nel contratto di una clausola *ad hoc*.

In assenza di tale clausola, il lavoratore rimane dunque libero di rifiutare l'eventuale chiamata del datore di lavoro; ma in tal caso non gli è dovuta alcuna indennità, a fronte di una disponibilità che nel contratto non viene nemmeno pattuita.

A prima vista, la fattispecie da ultimo descritta non sembrerebbe determinare alcun vincolo o impegno in capo alle parti. Il lavoratore si obbligherebbe in sostanza a prestare il suo lavoro "se vorrà", come il datore di lavoro si obbligherebbe a convocare il lavoratore ed a pagarlo "se vorrà"; il che non fa sorgere, in definitiva, alcun immediato obbligo contrattuale.

Eppure, non si tratta di un accordo giuridicamente privo di significato, poiché in tal modo il legislatore finisce per prefigurare uno schema negoziale entro cui, attraverso un contratto normativo, le parti predeterminano le condizioni di eventuali successivi scambi negoziali, costituiti da tanti contratti a termine quante saranno le chiamate del datore accettate dal lavoratore. Il che, avvenendo all'interno di uno schema negoziale *ad hoc*, specificamente assentito dall'ordinamento, potrà avere luogo anche in deroga ai generali limiti posti dal d. lgs. n. 368/2001 in tema di successione di contratti a tempo determinato.

Il lavoro intermittente si rivela pertanto uno strumento che delinea profili di flessibilità ulteriori rispetto al *part-time* (non essendo predeterminato un orario) ed al contratto a termine (in deroga alla disciplina delle assunzioni in successione); il tutto, ovviamente, nei limiti delle ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva o dal decreto ministeriale sostitutivo.

#### Il lavoro ripartito.

(art. 4, legge delega; artt. 41-45, decreto legislativo).

Il **lavoro ripartito** (meglio conosciuto come *job-sharing*) è una tipologia contrattuale sorta negli Stati Uniti, ma ormai diffusa anche nel nostro continente.

In Italia il lavoro ripartito, prima della disciplina del d.lgs. n. 276/2003, era già di fatto utilizzato nella prassi. Pur in mancanza di una apposita disciplina legale, i contratti collettivi avevano già dettato alcune regole ed il Ministero del lavoro (cfr. Circolare del Ministero del Lavoro, n. 43/1998) aveva fornito alcune indicazioni di principio.

Pertanto, non si può dire che il d.lgs. n. 276/2003 abbia "introdotta" nel nostro ordinamento il lavoro ripartito, ma semplicemente che gli abbia conferito quella maggiore certezza e stabilità di disciplina che deriva dalla fonte legislativa. Peraltro, tale disciplina riprende ampiamente quella contrattual-collettiva e, quasi letteralmente, il testo della menzionata Circolare del Ministero del lavoro.

Il *job-sharing* è un contratto di lavoro che ha come parti, da un lato, il datore di lavoro e, dall'altro, due lavoratori *obbligati in solido* per un'unica e identica prestazione lavorativa. Riprendendo la nozione civilistica della solidarietà (v. art. 1292 c.c.) il decreto stabilisce che "ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera

obbligazione lavorativa”. Salvi i tratti di specialità, di cui si dirà, al lavoro ripartito si applica, in quanto compatibile, la normativa generale in tema di rapporto di lavoro subordinato e quella eventualmente prevista specificamente dai contratti collettivi.

L'utilità di questa tipologia contrattuale consiste in ciò: il datore di lavoro ha la possibilità di richiedere l'adempimento della prestazione lavorativa all'uno come all'altro lavoratore e, in questo senso, ha una maggiore garanzia di soddisfazione del credito. I lavoratori, d'altro canto, hanno la possibilità in ogni momento di sostituirsi tra loro e di modificare consensualmente la distribuzione oraria dei rispettivi turni lavorativi, concordati inizialmente nel contratto di lavoro con la controparte datoriale. Si tratta pertanto di una tipologia contrattuale flessibile che, potenzialmente, può offrire vantaggi a entrambe le parti contrattuali. Certamente, però, il lavoro ripartito richiede una buona intesa tra i due lavoratori coobbligati, i quali tempestivamente devono comunicarsi eventuali impedimenti (ad es. in caso di malattia), affinché, attraverso una pronta sostituzione, la prestazione lavorativa possa comunque essere adempiuta da uno dei due.

Il decreto nulla prevede in materia di responsabilità disciplinare. Ci si chiede a tal proposito se, essendo i lavoratori obbligati in solido, ciascuno di essi sia passibile di sanzioni disciplinari per il caso di inadempimenti imputabili al lavoratore coobbligato. La dottrina prevalente distingue due classi di ipotesi: i) per il caso di mancata sostituzione di un lavoratore assente o in ritardo, si ritiene che entrambi i lavoratori siano assoggettabili a sanzioni disciplinari, poiché essi hanno il dovere di evitare tali inconvenienti mediante tempestive reciproche comunicazioni; ii) per il caso invece di violazioni degli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà, l'illecito di un solo soggetto e pertanto può comportare conseguenze disciplinari per il solo lavoratore inadempiente.

Analogamente a quanto previsto in materia di *part-time*, ogni lavoratore percepisce un trattamento economico e normativo proporzionale all'attività lavorativa *effettivamente prestata* (la retribuzione, dunque, sarà commisurata per ciascun lavoratore in base all'orario di lavoro concretamente prestato). Inoltre, sempre in riferimento al trattamento economico-normativo, il legislatore ha avvertito l'esigenza di affermare anche per i lavoratori in *job-sharing* il principio di non-discriminazione rispetto ai lavoratori, di pari livello e di pari mansioni, assunti con altre tipologie contrattuali.

L'estinzione del rapporto di lavoro nei confronti di un lavoratore comporta l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, a meno che, *su richiesta del datore di lavoro*, l'altro lavoratore si renda disponibile ad adempiere integralmente o parzialmente l'intera prestazione lavorativa.

### Il lavoro accessorio.

(art. 4, legge delega; artt. 70-74, decreto legislativo).

Gli artt. 70 ss. del decreto legislativo n. 276/2003 sono dedicati alla disciplina del “**lavoro accessorio**”, che contempla una singolare ed innovativa modalità di remunerazione di talune attività lavorative saltuarie.

Si tratta di uno schema contrattuale assai particolare, improntato alla massima semplificazione degli adempimenti fiscali e previdenziali, ed al quale le parti possono accedere soltanto ove ricorra una duplice condizione.

Una prima delimitazione, di natura oggettiva, restringe l'area del lavoro accessorio ad una serie predeterminata di prestazioni “meramente occasionali”, indicate dall'art. 70, svolte in favore di famiglie, enti pubblici ed organizzazioni *non-profit*. Si tratta, per citare solo le figure emergenti, di prestazioni di assistenza domiciliare e di lavori domestici a carattere straordinario, di piccoli lavori di giardinaggio e pulizia, di collaborazione alla realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli.

Una seconda delimitazione, di natura soggettiva, circoscrive l'ambito del lavoro accessorio a determinate categorie di lavoratori: la disciplina indica (con elenco da ritenersi tassativo) taluni soggetti deboli del mercato del lavoro, quali disoccupati da oltre un anno, casalinghe, studenti, pensionati, disabili, lavoratori extracomunitari regolarmente soggiornanti nei sei mesi successivi alla perdita del posto di lavoro.

Altresì rilevante, in chiave antifraudolenta, appare la norma che determina secondo criteri oggettivi la natura “occasionale e accessoria” di tali rapporti. Con una presunzione *iuris et de iure*, infatti, si restringe lo schema del lavoro accessorio alle sole attività che comportino un impegno del lavoratore non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare e che non diano luogo a compensi superiori a cinquemila euro nel corso dello stesso anno solare.

Ciò che caratterizza il lavoro accessorio, sino a renderlo un *unicum* nel panorama dei contratti di lavoro contemplati dall'ordinamento, è, come detto, la peculiare modalità di corresponsione della retribuzione, oltre che di assolvimento degli obblighi previdenziali.

Infatti, il beneficiario di tali prestazioni potrà retribuire il lavoratore per mezzo di speciali "buoni", da acquistarsi preventivamente presso apposite rivendite indicate da un emanando decreto ministeriale (presumibilmente, tabaccherie, edicole, uffici postali). Il valore di ciascun "buono" incorpora, oltre al compenso del lavoratore, una somma destinata a copertura degli oneri previdenziali. Il lavoratore potrà poi utilizzare il buono come un titolo di credito, ponendolo all'incasso presso concessionari abilitati, i quali provvederanno a trattenere una porzione del valore del buono onde versarla agli enti previdenziali.

In tal modo, il legislatore ottiene l'effetto di semplificare (ed anzi, di eliminare) l'insieme degli adempimenti formali normalmente connessi all'instaurazione di un rapporto di lavoro (obbligo di iscrizione presso gli enti previdenziali, comunicazione dell'avvenuta assunzione al competente centro per l'impiego, tenuta di libri e scritture, obbligo di operare ritenute fiscali in qualità di sostituto d'imposta provvedendo poi al relativo versamento, obbligo di calcolare e quindi versare i contributi previdenziali, *etc.*).

Scopo primario della disciplina legale è perciò quello di propiziare l'emersione e la regolarizzazione di attività lavorative "minori", che oggi hanno svolgimento in uno stato di quasi generalizzata irregolarità fiscale e previdenziale. È infatti di comune percezione che nel mercato del lavoro esistano occasioni di impiego saltuario - aventi svolgimento fuori dal contesto dell'impresa e per lo più riconducibili all'ambito *lato sensu* familiare (attività di *baby-sitter*, operazioni di pulizia, giardinaggio, tinteggiatura, *etc.*) - che sono oggi soddisfatte con il ricorso al lavoro c.d. nero.

Attraverso la descritta semplificazione, la disciplina legale in questione vuole facilitare e regolarizzare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro in questo limitato segmento del mercato, privilegiando le menzionate categorie soggettive. In tale logica, intendendosi promuovere una convenienza di entrambe le parti alla regolarizzazione del rapporto, si spiega anche la norma che sancisce la sottrazione del compenso così erogato a qualunque imposizione fiscale.

Si è sin qui volutamente utilizzata l'espressione neutra "creditore della prestazione" o "beneficiario della prestazione", perché in effetti le ipotesi individuate dal legislatore riuniscono

casi assai diversi, ricomprendendo sia prestazioni che potrebbero astrattamente configurare un'ipotesi di subordinazione sia prestazioni normalmente riconducibili all'area del lavoro autonomo (come è il caso, ad es., dell'insegnamento privato supplementare).

Il fatto è che risulta del tutto irrilevante stabilire se, nel caso concreto, la prestazione di lavoro avvenga o meno nelle forme della subordinazione, poiché la semplificazione di tutta la disciplina mira proprio a sterilizzare ogni ricaduta pratica della questione qualificatoria.

Il problema potrebbe riassumere rilevanza solo nel caso in cui le parti pretendessero di dare svolgimento ad un rapporto di lavoro occasionale accessorio al di fuori dei limiti soggettivi ed oggettivi che lo consentono. Solo in tal caso, evidentemente, occorrerebbe cimentarsi nell'opera qualificatoria, da condursi in relazione alle concrete modalità di svolgimento delle prestazioni; con conseguente possibile applicabilità, ove fosse acclarata la natura subordinata delle prestazioni, della disciplina generale.

Ove invece si svolga entro i limiti previsti dall'ordinamento, il lavoro accessorio va configurato come rapporto speciale, anche quando l'esecuzione della prestazione di lavoro dovesse connotarsi per le tipiche modalità del lavoro subordinato; con conseguente inapplicabilità della disciplina generale.

#### *Il lavoro occasionale.*

(art. 4, legge delega; art. 61, decreto legislativo).

Il campo di applicazione della disciplina del lavoro a progetto (cfr. *infra*, § 5) è delimitato in negativo da una serie di esclusioni. Prima fra tutte va ricordata quella di cui all'art. 61, comma 2°, relativa ai rapporti di lavoro occasionale, "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 percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila Euro".

Per la prima volta la prestazione occasionale ottiene una definizione legislativa di tipo quantitativo, in una duplice dimensione: temporale e pecuniaria. Secondo il tempo, sono considerate prestazioni occasionali quelle con durata complessiva non superiore a trenta giorni nell'anno solare con lo stesso committente; secondo il compenso, sono tali quelle che nel medesimo anno solare non superano i 5.000 euro.

Lo scopo del duplice limite è quello di evitare che le parti, con una indicazione formale nel contratto di poche giornate di lavoro, ma con la previsione di un compenso elevato, da "spalmare" su un numero effettivo di giornate di lavoro ben superiore a quello indicato, riescano ad eludere la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative e del lavoro a progetto.

Il superamento, anche di uno solo, di detti limiti implicherà l'integrale applicazione della disciplina del lavoro a progetto (art. 61, comma 2) ed il relativo contratto dovrà integrare tutti i requisiti formali e sostanziali previsti dalla legge.

Ovviamente l'obbligo di indicazione del progetto non sussisterà - e non sarà pertinente la relativa disciplina - in tutti quei casi in cui, anche se la prestazione sia superiore a 30 giorni o il compenso superiore alla soglia indicata, non si sia in presenza di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa *ex art. 409 cod.proc.civ.*, ma si tratti di un contratto di lavoro autonomo privo dei requisiti della continuità e della coordinazione, per il quale non opera nessuno dei limiti quantitativi menzionati. Si verserà, in ipotesi di prestazioni di entità contenuta, nella ben diversa ipotesi di lavoro autonomo occasionale.

Va segnalato che, a seguito dell'emanazione dell' art. 44 del d.l n. 269/2003, anche il lavoro autonomo occasionale risulta sottoposto a contribuzione previdenziale qualora il reddito annuo derivante da dette attività superi i 5000 euro.

## **5. Le c.d. collaborazioni coordinate e continuative (il lavoro a progetto).**

(art. 4, legge delega; artt. 61-69, decreto legislativo)

### *Le incertezze del disegno ispiratore della riforma.*

La legge n. 533/1973 di riforma del processo del lavoro, nel novellare l'art. 409 c.p.c. ha elencato tra le proprie destinatarie anche le controversie relative a "rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato".

Da questa definizione è germinata la fattispecie della "collaborazione coordinata e continuativa", dotata di spessore ed autonoma fisionomia grazie a ripetuti interventi legislativi che ne hanno via via arricchito la disciplina, tra cui, da ultimo, il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Tra le norme fonte di maggior affanno interpretativo del decreto vi sono proprio quelle sul cd. lavoro a progetto. E questo, non solo per la difficoltà di lettura, non tanto del disegno ispiratore, quanto della sua concretizzazione tecnica, ma anche per l'enorme rilevanza del fenomeno che le norme intendono regolare.

E' a tutti nota la sua dimensione: l'esplosione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa si è consumata a partire dal 1995, con la legge n. 335 che in un certo senso le ha legittimate, per approdare alla ragguardevole cifra di più di due milioni di unità.

Questa esplosione ha alimentato un intenso dibattito circa la reale natura del fenomeno: se ed in che misura, cioè, esso fosse da imputare ad una genuina scelta per l'autonomia, ovvero al tentativo di eludere la normativa sul lavoro subordinato. Si è trattato di un dibattito non conclusivo, anche per la mai sciolta controversia in ordine ai criteri identificativi della subordinazione e, per converso, della autonomia: una controversia probabilmente "ontologicamente" insolubile se a questi criteri vuole essere attribuito l'impari compito di attivare ovvero di escludere l'intero statuto protettivo del diritto del lavoro.

Il disegno ispiratore della nuova disciplina è apparentemente chiaro, essendo enunciato vuoi nel documento preparatore (il cd. Libro bianco sul mercato del lavoro) vuoi nelle relazioni di accompagnamento al disegno di legge-delega e allo schema di decreto legislativo. Si è detto che è solo apparentemente chiaro, dal momento che lo stesso Libro bianco – da cui nasce l'idea del lavoro a progetto – non è su questo punto assolutamente univoco. Anzi, contiene una certa dose di contraddittorietà poiché, apprezzando criticamente, nel metodo e nei contenuti, le proposte discusse nel corso della precedente legislatura, valuta negativamente l'idea di intervenire nel campo della para-subordinazione, che non lascerebbe spazio alle "nascenti esperienze negoziali", e suggerisce di coltivare "un'iniziativa legislativa limitatamente alla identificazione e regolazione di una fattispecie particolarmente diffusa, specialmente ma non esclusivamente nel terziario" (appunto il cd. "lavoro a progetto"). Nello stesso tempo però ritiene che "sia necessario evitare l'utilizzazione delle collaborazioni coordinate e continuative in funzione elusiva e frodatrice della legislazione posta a tutela del lavoro subordinato, ricorrendo a questa tipologia contrattuale al fine di realizzare spazi anomali nella gestione flessibile delle risorse umane". Il che implica di intervenire, e pesantemente, nel campo della cd. para-subordinazione.

La relazione al disegno di legge delega si limitava a riprodurre esattamente il contenuto del Libro bianco – con la conseguente ambiguità – e lo stesso art. 4 della legge n. 30 del 2003 appariva in definitiva anodino perché nulla si prevedeva circa la sorte dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa non rispondenti ai requisiti delineati.

La relazione allo schema di decreto delegato, invece, non contiene oscillazioni: essa qualifica senza mezzi termini la nuova normativa come “riforma delle collaborazioni coordinate e continuative” e la riconduce inequivocabilmente all’intento di superare “la farisaica accettazione di questa pratica elusiva” e riportare “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”.

#### *I dati tipizzanti la fattispecie.*

In via di prima approssimazione, il legislatore delegato tipizza una figura contrattuale – **il lavoro a progetto** – che viene a porsi in posizione intermedia, in considerazione dell’intensità e della natura delle tutele accordate, tra il lavoro autonomo e il lavoro subordinato.

Secondo l’art. 61 del d. lgs. n. 276/2003, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale, e senza vincolo di subordinazione, di cui all’art. 409, n. 3 c.p.c., 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 ed indipendentemente dal tempo impiegato per l’esecuzione della attività lavorativa”.

Da una parte, dunque, si richiamano la continuatività, la coordinazione, e il carattere prevalentemente personale dell’opera; dall’altra, la riconducibilità ad un progetto, programma o fase di esso che sia gestito autonomamente, in funzione del risultato, e (dunque) prescindano dal tempo impiegato per l’esecuzione dell’attività lavorativa.

Da questo coacervo di elementi, vecchi e nuovi, utilizzati per disegnare la fattispecie emerge chiaramente l’intento di fissare un forte discrimine rispetto alla fattispecie del lavoro subordinato. Così si spiega l’enfasi posta sulla gestione autonoma in funzione del risultato e la predicata irrilevanza del tempo impiegato per l’esecuzione dell’attività lavorativa (che ne costituisce conseguenza). Sulla correttezza degli indici impiegati (o, meglio, sulla opportunità del loro

impiego, dal momento che il legislatore è sovrano), si potrebbe discutere. Sembra però di dover chiarire che il riferimento al risultato (col suo corollario: l'irrelevanza del tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa) è operato allo stesso modo con cui esso viene utilizzato dalla giurisprudenza: esso riflette non tanto il discutibile e discusso assunto dogmatico che riconduce la *locatio operis* all'obbligazione di risultato e la *locatio operarum* alla obbligazione di mezzi, ma rappresenta – molto più debolmente – il mero criterio indiziario della presenza o meno della subordinazione, più facilmente ipotizzabile qualora, senza che sia necessario un risultato qualsivoglia da raggiungere, il lavoratore abbia impiegato le proprie energie diligentemente per il tempo previsto e secondo gli ordini via via ricevuti.

Ciò che però, innanzitutto, richiama l'attenzione è l'individuazione della **nozione di progetto, programma di lavoro, o fase di esso**. Poiché il legislatore ha ritenuto di distinguere tra "progetto" e "programma" (e addirittura "fase di esso"), di ciò l'interprete dovrà tenere conto. Se il progetto appare più legato ad un'attività di tipo "creativo", svolta da professionalità elevate, il termine programma di lavoro – o fase di esso – è idoneo ad allargare la fattispecie anche ad attività meno professionalizzate (ad es. riordinare una biblioteca) . Poiché però, a ben vedere, qualsiasi attività di lavoro potrebbe essere ricondotto ad un programma, ciò che appare determinante in questi casi è l'apposizione del termine, che fa tutt'uno con il programma .

Detto termine, in base all'art. 62, deve essere determinato o comunque determinabile in relazione ad un avvenimento futuro la cui verifica sia certa, anche se non ne è già conosciuto il momento.

Nonostante sia già stato prospettato – con una interpretazione forse prudentiale, alla luce delle conseguenze previste dalla legge – che l'attività oggetto del progetto o del programma debba presentare il carattere della straordinarietà o della eccezionalità, rispetto all'ordinario ciclo produttivo dell'impresa committente, una interpretazione fedele al dato positivo deve partire dalla constatazione che nessuna delle norme in commento fa riferimento a questi requisiti.

Tolto di mezzo il carattere della straordinarietà, qualsiasi attività di lavoro, anche quella rientrante nel normale ciclo produttivo, può essere dedotta in un progetto o in un programma, purché quest'ultimo abbia i requisiti indicati dalla legge, primo fra tutti la temporaneità, sulla base del menzionato art. 62, lett. a). Temporaneità, dunque, come dato strutturale, implicando di per sé l'idea di progetto o di programma il momento finale della sua realizzazione.

Potranno di conseguenza legittimamente essere dedotte in un contratto di lavoro a progetto le attività direttamente afferenti al ciclo produttivo e che non sono per nulla straordinarie ed occasionali, nel senso che soddisfano esigenze che ciclicamente si ripropongono all'interno della stessa attività economica ordinaria, ed anche ad intervalli di tempo ravvicinati. Superfluo è puntualizzare che nessun problema si pone nel caso in cui il progetto o programma sia finalizzato al soddisfacimento di esigenze solo contingenti.

Parrebbe confermare questa conclusione quanto previsto dal 3° co. dell'art. 69, là dove si prevede che il controllo giudiziale è limitato "all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative e produttive che spettano al committente".

*Il rilievo sistematico dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa alla luce dei meccanismi sanzionatori.*

Dal punto di vista sistematico, assume un assoluto valore baricentrico l'art. 69 del decreto legislativo che porta la rubrica "divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto".

Il primo comma sembra porre una **presunzione assoluta** di esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in caso di contratto avente ad oggetto una prestazione lavorativa coordinata o continuativa senza che sia preventivamente individuato un progetto o programma di lavoro aventi le caratteristiche di cui sopra . Se questo è vero, le conseguenze sono enormi, non solo da un punto di vista pratico, ma anche da un punto di vista teorico-sistematico.

Dal punto di vista teorico potremmo trovarci di fronte alle famose tre parole del legislatore che distruggono un'intera biblioteca. La subordinazione dovrebbe essere identificata nella semplice continuità e coordinazione, a prescindere dalla eterodirezione in senso pregnante che fin qui – almeno secondo l'impostazione dominante – è stata ritenuta costituire il nocciolo della nozione.

Dal punto di vista pratico, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, pur caratterizzati da autonomia nelle modalità esecutive, ma privi di un progetto o programma, dovrebbero trasmigrare nelle caselle del lavoro subordinato. Il disegno originario era in effetti proprio questo: bonificare la categoria delle collaborazioni coordinate e continuative dai fenomeni elusivi della disciplina del lavoro subordinato, consentendo però, nello stesso tempo, un alleggerimento dei

limiti e degli oneri di quest'ultimo, onde ridurre l'eccessivo divario dei costi del ricorso all'una o all'altra figura contrattuale. Tale disegno appare però incompiuto perché la moltiplicazione delle tipologie contrattuali non comporta necessariamente una flessibilizzazione dei trattamenti.

Meno destabilizzante, sia dal punto di vista pratico, sia, soprattutto, dal punto di vista teorico, sarebbe poter qualificare la mancanza del progetto quale **presunzione relativa, vincibile dalla prova contraria**, dell'esistenza della subordinazione. Si tratta di una tecnica usata in altri ordinamenti, in particolare in quello francese, sia pure non per fattispecie generali, ma per specifiche figure social-tipiche (viaggiatori, piazzisti, etc.).

La tesi della esistenza di una presunzione relativa è stata per la verità già adombrata da qualche autore ed è stata accolta dall'interpretazione ministeriale fornita con la circolare n. 1/2004, ove si legge: "si tratta di una presunzione che può essere superata qualora il committente fornisca in giudizio prova della esistenza di un rapporto di lavoro effettivamente autonomo". Ma tale lettura è basata su dati normativi di per sé fragili, poiché intende far leva sul 2° co. dell'art. 69, cui viene assegnata la funzione di indicare che il giudice dovrà, in primo luogo e senza automatismi, accertare la natura autonoma o subordinata del rapporto ("qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'art. 61 del presente d.lgs. sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato...").

Il secondo comma dell'art. 69 sembra concernere in realtà il momento dell'esecuzione del rapporto e l'ipotesi dello scostamento tra programma negoziale e sua attuazione, per sancire, probabilmente in modo pleonastico, che il rapporto "si trasforma" in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti. In effetti se non vi si attribuisse questo significato, non si comprenderebbe la autonoma rilevanza del 1° comma.

### *Il regime delle esclusioni.*

Gli interrogativi sul rilievo sistematico della nuova disciplina sul lavoro a progetto sono altresì alimentati dalle corpose esclusioni dal suo campo di applicazione. Sopravvivono infatti rapporti di lavoro coordinato e continuativo, da qualificare come autonomi, sebbene non ancorati all'esistenza di un progetto.

Il campo di applicazione della disciplina del lavoro a progetto è delimitato in negativo da una serie di esclusioni espressamente previste. Prima fra tutte va ricordata quella di cui all'art. 61, comma 2°, relativa ai rapporti di lavoro occasionale, "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 percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila Euro". Come detto, la tipologia del lavoro occasionale è contraddistinta da un limite duplice al fine evidente di evitare che le parti, con l'indicazione nel contratto di poche giornate di lavoro, accompagnata dalla previsione di un compenso elevato da "spalmare" su un numero effettivo di giornate di lavoro ben superiore a quello indicato, riescano ad eludere la disciplina del lavoro a progetto (cfr. § 4.3.)

I rapporti di lavoro autonomo coordinato e continuativo, non assistiti da alcuna presunzione di subordinazione in mancanza di progetto, potranno continuare a riguardare: a) gli agenti e rappresentanti di commercio; b) le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del decreto legislativo; c) le attività di collaborazione rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali; d) i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società ed i partecipanti a collegi e commissioni; e) i titolari di pensioni di vecchiaia.

Così come la maggior parte del decreto, in base alla previsione generale contenuta nell'art. 1, comma 2°, la disciplina del lavoro a progetto non si applica alle pubbliche amministrazioni. L'art. 86, comma 8°, prefigura tuttavia una omogeneizzazione della disciplina tramite una pratica concertativa e successiva normazione; ed è prevedibile che la relativa armonizzazione riguarderà anche la disciplina del lavoro coordinato e continuativo, considerato il largo uso che ne viene fatto nel settore pubblico.

La corposità delle eterogenee esclusioni dal regime del lavoro a progetto indica quanto meno l'inopportunità di ancorare all'inesistenza di un "progetto" una presunzione invincibile di subordinazione.

Va da sé peraltro che tali esclusioni dovranno passare al vaglio del giudizio di ragionevolezza ex art. 3 Cost.. Che dire, in particolare, per l'esclusione concernente la p.a.?

### La disciplina.

La disciplina che correda il lavoro a progetto è in verità “leggera”, ma comunque significativa.

La disposizione relativa al corrispettivo rinvia al criterio di proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro prestato. E' evidente, sul piano teorico-dogmatico, lo “scollamento” rispetto ai criteri di cui all'art. 2225 c.c., che fa riferimento al risultato ottenuto, oltretutto al lavoro normalmente necessario per ottenerlo. Ed anche rispetto alle previsioni di cui all'art. 36 Cost., pacificamente ritenuto inapplicabile ai rapporti di lavoro parasubordinato, del quale non riproduce il criterio della sufficienza. Sul piano pratico, come è stato notato, il parametro all'uopo individuato – vale a dire “i compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto” – non appare particolarmente costrittivo, non solo perché di detti compensi si deve semplicemente “tenere conto”, ma anche perché è lo stesso referente ad apparire incerto. E' evidente la difficoltà di applicazione della norma, per la mancanza di un referente affidabile al fine di individuare quali siano i compensi normalmente corrisposti ai lavoratori autonomi (referente quale è per il lavoro subordinato il contratto collettivo).

Il legislatore disciplina anche i casi di sospensione del rapporto. Alle indennità ed alle tutele già esistenti, si affianca il divieto di estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, in caso di malattia, infortunio e gravidanza. La sospensione, tuttavia, non comporta una proroga automatica della durata del contratto, in caso di malattia e infortunio, a meno che le parti non lo abbiano espressamente previsto. Viene stabilito un periodo di comporto: il rapporto potrà essere risolto quando la sospensione si protrae per un periodo superiore ad un sesto della durata stabilita del contratto, ovvero dopo trenta giorni per i contratti di durata determinabile. Solo in caso di gravidanza la durata del rapporto è prorogata per un periodo minimo ed inderogabile di 180 giorni, fatta salva una previsione più favorevole del contratto individuale.

Altra norma significativa è quella contenuta nell'art. 67 in materia di “estinzione del contratto e preavviso”. La norma conferma la natura a termine del contratto in questione, nella parte in cui prevede che “prima della scadenza del termine” le parti possano recedere solo per “giusta causa”. Nulla dice la legge sul modo in cui deve intendersi nel caso la giusta causa. Si ritiene tuttavia possa valere la generale definizione di giusta causa come fatto sopravvenuto che, in relazione

alla natura del rapporto (continuatività, fiduciarità), non ne consenta la prosecuzione neppure provvisoria (cfr. art. 2119 c.c.).

Può rilevarsi la mancata previsione di una facoltà di recesso *ante tempus* per ragioni "inerenti all'attività produttiva", vale a dire in presenza di quelle ipotesi in cui venga obiettivamente meno, nel corso dello svolgimento del rapporto, l'interesse del committente alla prosecuzione e realizzazione del progetto o programma o fase di esso.

La disciplina è però da considerarsi meramente dispositiva, se si tiene presente la possibilità accordata alle parti di concordare "diverse causali e modalità, incluso il preavviso". In sede di contratto individuale le parti potranno prevedere la facoltà di recedere *ante tempus* anche in mancanza di giusta causa, e, dunque, pure nelle ipotesi in cui il sopravvenuto mutamento delle condizioni di fatto importi il venir meno dell'interesse alla realizzazione del progetto. E non sembra neppure da escludere la previsione di un regime di libera recedibilità acausale (in tal senso potrebbe essere inteso il riferimento alle "modalità"). In materia di estinzione molto viene lasciato all'autonomia delle parti, che rimangono sostanzialmente libere, in base alle esigenze concrete legate al singolo contratto, di rafforzare il nucleo minimo legale di tutela o, al contrario, di renderlo ancora più blando.

L'art. 66, ultimo comma, estende ai lavoratori a progetto le norme fin qui applicate al lavoro parasubordinato, vale a dire le norme processuali e, in una con queste, la disciplina delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 c.c., le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro, quelle relative all'indennità di malattia in caso di degenza ospedaliera, alla tutela della maternità e agli assegni al nucleo familiare.

Per le invenzioni del lavoratore a progetto è prevista l'applicazione della medesima disciplina del lavoro dipendente .

Si comprende perché si è affermato che il nucleo di tutela è "leggero" pur se significativo, in particolare per quanto riguarda la sospensione del rapporto. Soprattutto, compaiono spazi di dispositività, secondo un'idea già contenuta nel Libro bianco, volta a valorizzare la autonomia individuale e non solo secondo lo schema consueto della derogabilità *in melius*.

Al di là di quanto previsto per il recesso, assumeva in proposito particolare importanza l'interpretazione del testo originario dell'art. 68 sulle rinunzie e transazioni. Il decreto n. 276, sul punto, poteva far sorgere l'interrogativo se il legislatore avesse voluto disciplinare la disponibilità

dei diritti o la derogabilità delle norme. Attribuendo il loro preciso significato ai termini rinunce e transazioni si sarebbe dovuto intendere che, in sede di certificazione, il collaboratore potesse rinunciare o transigere in relazione a diritti già maturati. La norma, cioè, avrebbe preso in considerazione l'ipotesi della certificazione di un rapporto di lavoro già in atto. Ma, in tal caso, la previsione dell'art. 68 nulla avrebbe aggiunto alla disposizione generale in materia di certificazione di cui all'art. 82. Ed in effetti è stato ipotizzato che il legislatore avesse qui inteso riferirsi ad un'ipotesi di certificazione iniziale ed avesse utilizzato del tutto impropriamente i termini "rinunzie" e, soprattutto, "transazioni" per riferirsi ad un'ipotesi di derogabilità assistita. L'interpretazione era però quanto meno dubbia, sia perché il termine rinunzie e transazioni fa riferimento a negozi genuinamente dispositivi, sia perché il nucleo precettivo contenuto nel capo sul lavoro a progetto non è di particolare ampiezza. Il d.lgs. n. 251/2004 sembra ora eliminare questa incertezza. La nuova formulazione dell'articolo 68 secondo cui "i diritti derivanti da un rapporto di lavoro già posto in essere possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti ... secondo lo schema dell'art. 2113", non pare lasciare dubbi sul fatto che si tratti di rinunzie a diritti già maturati.

#### *Le misure di accompagnamento o di transizione.*

Più che sul piano della disciplina, l'intervento decisivo in materia di co.co.co. è stato operato dal lato della fattispecie. E' su questo piano che, almeno apparentemente, si è intervenuti con radicalità, più o meno congrua, a seconda delle interpretazioni. Tanto è vero che lo stesso legislatore, dopo aver previsto che i contratti di collaborazione coordinata e continuativa attualmente in essere "mantengono efficacia fino alla loro scadenza e comunque non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento", ha ammesso la possibilità di stipulare, in sede aziendale, e con le "istanze aziendali" dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, "accordi di transizione" che prevedano termini diversi, ma in ogni caso non superiori al 24 ottobre 2005.

Per i nuovi contratti, gli stessi dubbi che circondano la fattispecie renderebbero opportuno – per il perseguimento del valore della certezza dei rapporti – la immediata fruibilità dell'istituto della certificazione (v. *sub* § 6.) che avrebbe almeno un valore "persuasivo" nei confronti dei giudici e delle parti, nonostante i dubbi e le incertezze che ne circondano la "tenuta".

La certificazione, infatti, prevista al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale e a progetto, nonché dei contratti di associazione in partecipazione di cui agli artt. 2549 – 2554 c.c., è demandata a commissioni, istituite presso gli enti bilaterali, le direzioni provinciali del lavoro, le università pubbliche e private, che allo stato non risultano ancora istituite. Il tanto vituperato, dai giuslavoristi, istituto della certificazione finirà per dover essere rivalutato e diventare uno dei baricentri del decreto legislativo a fronte delle incertezze - in alcuni casi volute e, dunque, da qualificarsi più propriamente come incompiutezze - che ne circondano la trama normativa. Qualcuno ha già affermato che la certificazione costituirà *l'habitat* pressoché obbligato del contratto a progetto. Ma lo stesso potrebbe dirsi pure in relazione agli incerti criteri distintivi tra somministrazione di lavoro e appalto di servizi, cui viene attribuito l'arduo compito di discernere tra due regimi di tutela del lavoratore assolutamente incommensurabili quanto ad intensità.

#### *Il lavoro a progetto: un approdo coerente con il dibattito in corso?*

La normativa sul lavoro a progetto ha avuto certamente un effetto spiazzante sul ricco dibattito scientifico e politico svoltosi negli anni immediatamente precedenti l'odierna riforma. Tale dibattito aveva individuato nella perdita di centralità della figura social-tipica del lavoratore dipendente della media e grande industria, con rapporto di lavoro esclusivo, a tempo pieno ed indeterminato, chiamato a svolgere la sua prestazione nell'ambito di una rigida integrazione spazio-temporale con l'organizzazione dell'impresa, e nella progressiva e correlata emersione di nuove istanze di tutela, i due principali fattori che rendevano indilazionabile una rimodulazione delle tutele dispensate dal diritto del lavoro.

A livello di prospettazione delle soluzioni, la comune presa di coscienza si è "ramificata" in tre diversi tipi di approcci: il primo prevedeva di estendere alcune delle tutele più significative ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, lasciando inalterato il nucleo forte di tutela del lavoro subordinato; il secondo attribuiva portata risolutiva alla tipizzazione di un *tertium genus* che, offrendo una casa comune a figure che possono essere ricondotte alternativamente all'autonomia o alla subordinazione, permettesse di rimediare al forte *gap* di tutele tra lavoro autonomo e lavoro subordinato; il terzo si ispirava all'idea dello Statuto dei lavori (il termine fu utilizzato per la prima volta nel progetto di riforma del 1998 predisposto da Marco Biagi su

indicazione dell'allora Ministro Treu) e poneva l'enfasi sulla redistribuzione delle tutele tra autonomia e subordinazione, piuttosto che sulla costruzione di nuove fattispecie.

L'idea di fondo da cui partiva la bozza di Statuto del 1998 era quella di modulare e graduare le tutele applicabili ad ogni fattispecie contrattuale a seconda degli istituti da applicare, lasciandosi in questo modo alle spalle il problema qualificatorio e definitorio. In parole povere, si trattava di decidere di volta in volta, istituto per istituto, a chi applicare una determinata disciplina. L'obiettivo finale era quello di estendere le tutele ad aree "nuove" ed al contempo ritoccare verso il basso il livello di tutela del lavoro subordinato.

Certo, vi era e vi è un'ambiguità di fondo nel porre l'alternativa tra l'affrontare la questione dalla parte della fattispecie ovvero dalla parte delle tutele. Questa linea, come è stato ben detto, è posta solo per un orientamento di fondo, perché ognuno sa che, quando ci si pone nell'ottica dell'applicazione del diritto, la fattispecie va di pari passo con la tutela ad essa imputata e una qualche correlazione fra i due termini deve essere configurata. L'espressione può essere spiegata se le si attribuisce un significato "minore": vale a dire di alternativa tra il partire da ridefinizioni tipizzanti della realtà sociale, per assegnare alle fattispecie così enucleate *ex novo* misure diversificate di tutela, o invece il partire ponendo innanzitutto l'accento sulla rimodulazione delle tutele, "dando per ferme in sostanza le fattispecie così come sono fissate nell'ordinamento e/o operando semmai riaggregazioni di quanto esso già offre in proposito".

La riforma varata con la legge delega n. 30/2003 e con il successivo decreto legislativo rappresenta dunque il primo punto di approdo di un graduale processo di innovazione del diritto del lavoro in gestazione già da qualche anno. L'impressione, come già anticipato, è che i risultati prodotti ne escano in realtà spiazzati.

Il primo, e più evidente, termine di paragone è costituito dall'estensione delle tutele, avvenuta in quantità e qualità minori rispetto a quanto indicato nei vari progetti che si sono succeduti in questi anni. Nell'ottica del decreto delegato, la relativa "leggerezza" della tutela accordata ai lavoratori a progetto si può spiegare con il fatto che si tratterebbe sostanzialmente di lavoro autonomo, essendo stata depurata la categoria delle collaborazioni coordinate e continuative delle ipotesi di lavoro subordinato mascherato. Peraltro, a sua volta, questa interpretazione non può nascondere l'imbarazzo di dover spiegare l'estensione sia pure "moderata" e "leggera" di alcune tutele tipiche del rapporto di lavoro subordinato (si vedano le nuove norme sul corrispettivo, sulla

sospensione e sulla cessazione del rapporto) a soggetti che, nella *mens legis*, sono in tutto e per tutto dei lavoratori autonomi.

Il vero è che, se sul piano della disciplina il legislatore si muove con mano malferma e indecisa, l'intervento decisivo è effettuato sul piano della fattispecie: con il suo ancoraggio all'esistenza di uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso e attraverso la previsione della morte per estinzione di tutte le collaborazioni coordinate e continuative non legate ad un progetto, esso sembra ancora muoversi nella direzione della dicotomizzazione autonomia/subordinazione.

La disciplina, ormai definita, posta dalla cd. riforma Biagi in materia di lavoro parasubordinato lascia trasparire un intento chiaramente restrittivo nei confronti di tutto ciò che non è lavoro subordinato in senso stretto. L'aver ancorato la fattispecie del contratto in commento alla presenza di un progetto, programma o fase di esso oblitera una delle principali esigenze di riforma da cui è stato animato tutto il dibattito in questi anni: la necessità, per alcuni di definire, per altri solo di disciplinare, forme di lavoro prestato continuativamente a favore di un altro soggetto che, pur sottratte all'applicazione in blocco del regime vincolistico proprio del lavoro subordinato, assicurassero sufficienti garanzie alla parte debole del rapporto. Quest'unico dato basta già a far comprendere come il legislatore, limitando in maniera patente la possibilità del ricorso al lavoro parasubordinato proprio nel momento in cui ha inteso estendere a quest'ultimo una serie di tutele, più che essere ispirato da un organico disegno riformatore, abbia tamponato l'emergenza dell'esplosione delle co.co.co., rendendone più restrittive le condizioni di utilizzo, e realizzando dell'idea originaria di statuto dei lavori forse solo la *pars destruens* e non quella *construens*.

L'applicazione e la prassi ci diranno se è vero che, ad ogni modo, una nuova, e più governata, flessibilità è assicurata dalla possibilità di ricorrere alle tipologie contrattuali di nuovo conio. Ma vi è tutto il rischio, a meno di correttivi ed adattamenti, anche interpretativi, che l'effetto complessivo sia di una nuova rigidità, determinata da quella che potrebbe diventare una nuova costrizione alla subordinazione.

## **6. La certificazione.**

(art. 5, legge delega; artt. 75-84, decreto legislativo, così come modificato dal decreto legislativo 251/2004)

### Nozione.

Una novità introdotta dal decreto legislativo è costituita dalle procedure di **certificazione dei contratti di lavoro**. Nelle intenzioni del legislatore, esse dovrebbero rappresentare una tecnica attraverso cui le parti di un contratto individuale di lavoro pervengono a una precisa qualificazione del contratto di lavoro che tra esse intercorre. Le procedure di certificazione (attivate volontariamente dalle parti) dovrebbero pertanto “rendere certa” tra le stesse la “natura” del contratto di lavoro (subordinato o autonomo) ed eventualmente la “tipologia” dello stesso (intermittente, ripartito, a tempo parziale, a progetto).

### La ratio della normativa.

Quale è la *ratio* di questo nuovo istituto?

Vi sono perlomeno due ordini di ragioni.

i) In primo luogo, v'è una esigenza di certezza. Poiché a contratti diversi si applicano discipline diverse, la certificazione ha innanzitutto la finalità di rendere certo il novero dei diritti e degli obblighi che gravano su ciascuna delle parti. Ciò anche al fine di evitare loro inattese conseguenze patrimoniali che spesso derivano da una sentenza di condanna, per il periodo in cui il rapporto ha già avuto esecuzione sulla base di un contratto poi diversamente qualificato dal giudice (questo accade, ad es., quando il datore di lavoro abbia ommesso di corrispondere il trattamento previsto per il lavoratore subordinato, nella convinzione che si trattasse di lavoro autonomo: la sentenza del giudice che qualifica quel rapporto come lavoro subordinato condannerà lo stesso datore alla corresponsione del trattamento retributivo e contributivo per il periodo pregresso).

Il problema di certezza sembra accentuato dal proliferare di diverse tipologie contrattuali a seguito dell'emanazione dello stesso decreto legislativo n. 276 del 2003.

ii) La certificazione vorrebbe poi rispondere a un altro problema: l'abnorme contenzioso, pendente dinanzi ai giudici del lavoro, proprio in tema di qualificazione del contratto di lavoro (in

particolare, con riferimento alla natura subordinata o autonoma di esso). Gran parte delle controversie in materia di lavoro verte, infatti, sul problema qualificatorio. In tal senso, certificare *ex ante* natura e tipologia contrattuale dovrebbe avere l'effetto di prevenire il contenzioso successivo (a contratto già in esecuzione o, come spesso accade, a rapporto contrattuale già estinto) di fronte al giudice. La certificazione avrebbe in tal senso una finalità deflattiva del contenzioso nelle cause di lavoro.

#### Disciplina della certificazione.

Il decreto 276/2003 individua i soggetti che possono fungere da organi di certificazione: i soggetti, cioè, ai quali le parti, che intendono certificare un contratto di lavoro, devono rivolgersi. Si dispone che “commissioni di certificazione” possano essere istituite in seno a: i) enti bilaterali, costituiti dalle parti sociali a livello nazionale o territoriale; ii) direzioni provinciali del lavoro; iii) università pubbliche e private; iv) province.

Da ultimo, il d.m. 21 luglio 2004, relativo alla istituzione delle commissioni di certificazione presso le direzioni provinciali del lavoro e le province ha stabilito che le commissioni istituite in tali sedi possono procedere alla certificazione dei contratti di lavoro sulla base delle linee guida contenute nei propri regolamenti interni, che dovranno ora essere redatti secondo le linee fornite dal Ministero del lavoro con la circolare n. 48 del 15 dicembre 2004. La circolare, oltre ad un modello di regolamento interno, contiene l'elencazione, per ciascun contratto da certificare, dei requisiti da verificare (per il contratto di lavoro a progetto si richiede ad esempio la verifica dell'autonomia del collaboratore nello svolgimento dell'attività lavorativa dedotta nel contratto; la corrispondenza fra la professionalità posseduta dal collaboratore e il contenuto della prestazione lavorativa dedotta in contratto; la precedente utilizzazione del lavoratore da parte del medesimo datore di lavoro, con riferimento alla tipologia negoziale e all'inquadramento contrattuale e così via) nonché un fac-simile di istanza di certificazione.

Il decreto legislativo detta poi le regole in tema di svolgimento delle procedure di certificazione.

### *Gli effetti della certificazione.*

La realizzazione delle finalità sopra segnalate dipende dal grado di “tenuta” della certificazione **nei confronti delle parti**. Si tratta cioè di valutare quale sia l’efficacia della certificazione tra le stesse. In altre parole: la certificazione è in grado di soddisfare quell’esigenza di certezza che ha indotto le parti ad esperire la procedura? Si può sostenere che la qualificazione sia operata, in sede di certificazione, una volta per tutte, talché vincoli le parti e il giudice ad applicare la disciplina corrispondente al tipo certificato?

E’ la legge stessa a fornire la risposta a questi interrogativi, disponendo che le parti e i terzi, nella cui sfera giuridica l’atto di certificazione è destinato a produrre effetti, possano impugnarlo, sia per erronea qualificazione del contratto, sia per difformità nella sua attuazione, sia per vizi del consenso tra le parti. Non poteva essere diversamente, d’altronde, poiché sarebbe stata incostituzionale una previsione di legge volta a impedire alle parti il ricorso giurisdizionale.

Inoltre, la legge prevede che l’accertamento da parte del giudice dell’erroneità della certificazione abbia effetto fin dal momento della stipulazione del contratto: questo comporta che la qualificazione operata dal certificatore venga travolta retroattivamente per effetto del provvedimento giurisdizionale, sicché la certificazione non è in grado di garantire certezza alcuna alle parti.

Potrebbe dunque dirsi che, da un punto di vista strettamente giuridico, la certificazione non è in grado di soddisfare pienamente le esigenze per le quali è stata introdotta.

Ciò non toglie che, di fatto, la certificazione può sortire effetti non irrilevanti: potrebbe scoraggiare le parti, una volta qualificato un rapporto di lavoro in seguito alla procedura, dal ricorrere al giudice del lavoro. Si tenga presente, a tal proposito, che la certificazione dovrà essere effettuata sulla base degli orientamenti giurisprudenziali prevalenti, contenuti in appositi “moduli o formulari” predisposti dal Ministero del Welfare, nonché sulla base di “codici di buone pratiche” (predisposti dallo stesso Ministero) contenenti l’individuazione delle clausole indisponibili dalle parti in relazione a ogni tipologia contrattuale, sulla base di eventuali accordi interconfederali.

Se a ciò si aggiunge che l’organo certificatore può assumere una certa autorevolezza (si pensi a commissioni presiedute da soggetti di chiara fama, competenza ed esperienza nell’ambito del diritto del lavoro e delle relazioni industriali), si evince che una certificazione autorevole,

aderente ai prevalenti orientamenti giurisprudenziali, rispondente alle indicazioni dei principali sindacati, è in grado di conseguire, nei fatti, una garanzia di stabilità.

Per quanto riguarda l'efficacia della certificazione nei confronti **dei terzi**, l'art. 79 dispone che “gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione (...) 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”.

Pertanto, finché non intervenga un provvedimento del giudice che riqualifichi il contratto, la certificazione impedisce alla pubblica amministrazione (in particolare, agli enti previdenziali) di riscuotere coattivamente - mediante l'esercizio dei propri poteri autoritativi e sul solo presupposto di una diversa qualificazione del rapporto contrattuale oggetto di accertamento o di ispezione - i contributi previdenziali o i premi assicurativi, con applicazione di sanzioni civili o amministrative.

L'effetto preclusivo è tuttavia provvisorio, perdurando solo finché l'eventuale ricorso non venga accolto.

## APPENDICE NORMATIVA

Legge 14 febbraio 2003, n. 30

"Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro"  
pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 Febbraio 2003

### Art. 1.

(Delega al Governo per la revisione della disciplina dei servizi pubblici e privati per l'impiego, nonché in materia di intermediazione e interposizione privata nella somministrazione di lavoro)

1. Allo scopo di realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza al mercato del lavoro e a migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione, con particolare riguardo alle donne e ai giovani, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministro per le pari opportunità ed entro il termine di un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi diretti a stabilire, nel rispetto delle competenze affidate alle regioni in materia di tutela e sicurezza del lavoro dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, e degli obiettivi indicati dagli orientamenti annuali dell'Unione europea in materia di occupabilità, i principi fondamentali in materia di disciplina dei servizi per l'impiego, con particolare riferimento al sistema del collocamento, pubblico e privato, e di somministrazione di manodopera.

2. La delega è esercitata nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) snellimento e semplificazione delle procedure di incontro tra domanda e offerta di lavoro;

b) modernizzazione e razionalizzazione del sistema del collocamento pubblico, al fine di renderlo maggiormente efficiente e competitivo, secondo una disciplina incentrata su:

1) rispetto delle competenze previste dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, con particolare riferimento alle competenze riconosciute alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e di Bolzano;

2) sostegno e sviluppo dell'attività lavorativa femminile e giovanile, nonché sostegno al reinserimento dei lavoratori anziani;

3) abrogazione di tutte le norme incompatibili con la nuova regolamentazione del collocamento, ivi inclusa la legge 29 aprile 1949, n. 264, fermo restando il regime di autorizzazione o accreditamento per gli operatori privati ai sensi di quanto disposto dalla lettera l) e stabilendo, in materia di collocamento pubblico, un nuovo apparato sanzionatorio, con previsione di sanzioni amministrative per il mancato adempimento degli obblighi di legge;

4) mantenimento da parte dello Stato delle competenze in materia di conduzione coordinata ed integrata del sistema informativo lavoro;

c) mantenimento da parte dello Stato delle funzioni amministrative relative alla conciliazione delle controversie di lavoro individuali e plurime, nonché alla risoluzione delle controversie collettive di rilevanza pluriregionale;

d) mantenimento da parte dello Stato delle funzioni amministrative relative alla vigilanza in materia di lavoro, alla gestione dei flussi di entrata dei lavoratori non appartenenti all'Unione europea, all'autorizzazione per attività lavorative all'estero;

e) mantenimento da parte delle province delle funzioni amministrative attribuite dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469;

f) incentivazione delle forme di coordinamento e raccordo tra operatori privati e operatori pubblici, ai fini di un migliore funzionamento del mercato del lavoro, nel rispetto delle competenze delle regioni e delle province;

g) ridefinizione del regime del trattamento dei dati relativi all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, nel rispetto della legge 31 dicembre 1996, n. 675, al fine di evitare oneri aggiuntivi e ingiustificati rispetto alle esigenze di monitoraggio statistico; prevenzione delle forme di esclusione sociale e vigilanza sugli operatori, con previsione del divieto assoluto per gli operatori privati e pubblici di qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione dei lavoratori, anche con il loro consenso, in base all'affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale, o di famiglia, o di gravidanza, nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro. È altresì fatto divieto di raccogliere, memorizzare o diffondere informazioni sui lavoratori che non siano strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo;

h) coordinamento delle disposizioni sull'incontro tra domanda e offerta di lavoro con la disciplina in materia di lavoro dei cittadini non comunitari, nel rispetto della normativa vigente in modo da prevenire l'adozione di forme di lavoro irregolare, anche minorile, e sommerso e al fine di semplificare le procedure di rilascio delle autorizzazioni al lavoro;

i) eliminazione del vincolo dell'oggetto sociale esclusivo per le imprese di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo di cui all'articolo 2 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e per i soggetti di cui all'articolo 10, comma 2, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni, garantendo un periodo transitorio di graduale adeguamento per le società già autorizzate;

l) identificazione di un unico regime autorizzatorio o di accreditamento per gli intermediari pubblici, con particolare riferimento agli enti locali, e privati, che abbiano adeguati requisiti giuridici e finanziari, differenziato in funzione del tipo di attività svolta, comprensivo delle ipotesi di trasferimento della autorizzazione e modulato in relazione alla natura

giuridica dell'intermediario, con particolare riferimento alle associazioni non riconosciute ovvero a enti o organismi bilaterali costituiti da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale, ai consulenti del lavoro di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, nonché alle università e agli istituti di scuola secondaria di secondo grado, prevedendo, altresì, che non vi siano oneri o spese a carico dei lavoratori, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 7 della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) del 19 giugno 1997, n. 181, ratificata dall'Italia in data 1° febbraio 2000;

m) abrogazione della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, e sua sostituzione con una nuova disciplina basata sui seguenti criteri direttivi:

- 1) autorizzazione della somministrazione di manodopera, solo da parte dei soggetti identificati ai sensi della lettera l);
- 2) ammissibilità della somministrazione di manodopera, anche a tempo indeterminato, in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo od organizzativo, individuate dalla legge o dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative;
- 3) chiarificazione dei criteri di distinzione tra appalto e interposizione, ridefinendo contestualmente i casi di comando e distacco, nonché di interposizione illecita laddove manchi una ragione tecnica, organizzativa o produttiva ovvero si verifichi o possa verificarsi la lesione di diritti inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al prestatore di lavoro;
- 4) garanzia del regime della solidarietà tra fornitore e utilizzatore in caso di somministrazione di lavoro altrui;
- 5) trattamento assicurato ai lavoratori coinvolti nell'attività di somministrazione di manodopera non inferiore a quello a cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice;
- 6) conferma del regime sanzionatorio civilistico e penalistico previsto per i casi di violazione della disciplina della mediazione privata nei rapporti di lavoro, prevedendo altresì specifiche sanzioni penali per le ipotesi di esercizio abusivo di intermediazione privata nonché un regime sanzionatorio più incisivo nel caso di sfruttamento del lavoro minorile;
- 7) utilizzazione del meccanismo certificatorio di cui all'articolo 5 ai fini della distinzione concreta tra interposizione illecita e appalto genuino, sulla base di indici e codici di comportamento elaborati in sede amministrativa che tengano conto della rigorosa verifica della reale organizzazione dei mezzi e dell'assunzione effettiva del rischio di impresa da parte dell'appaltatore;
- n) 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;
- o) abrogazione espressa di tutte le normative, anche se non espressamente indicate nelle lettere da a) a n), che sono direttamente o indirettamente incompatibili con i decreti legislativi emanati ai sensi del presente articolo;
- p) revisione del 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 armonizzarlo con la disciplina contenuta nella presente delega, basata sui seguenti criteri direttivi:
  - 1) 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 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti;
  - 2) previsione del requisito dell'autonomia funzionale del ramo di azienda nel momento del suo trasferimento;
  - 3) 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;
- q) redazione, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, di uno o più testi unici delle normative e delle disposizioni in materia di mercato del lavoro e incontro tra domanda e offerta di lavoro.

## Art. 2.

(Delega al Governo in materia di riordino dei contratti a contenuto formativo e di tirocinio)

1. Il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministro per le pari opportunità, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica, con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro per gli affari regionali, entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi diretti a stabilire, nel rispetto delle competenze affidate alle regioni in materia di tutela e sicurezza del lavoro dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, e degli obiettivi indicati dagli orientamenti annuali dell'Unione europea in materia di occupazione, la revisione e la razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) conformità agli orientamenti comunitari in materia di aiuti di Stato alla occupazione;
- b) attuazione degli obiettivi e rispetto dei criteri di cui all'articolo 16, comma 5, della legge 24 giugno 1997, n. 196, al fine di riordinare gli speciali rapporti di lavoro con contenuti formativi, così da valorizzare l'attività formativa svolta in azienda, confermando l'apprendistato come strumento formativo anche nella prospettiva di una formazione superiore in alternanza tale da garantire il raccordo tra i sistemi della istruzione e della formazione, nonché il passaggio da un sistema all'altro e, riconoscendo nel contempo agli enti bilaterali e alle strutture pubbliche designate competenze

autorizzatorie in materia, specializzando il contratto di formazione e lavoro al fine di realizzare l'inserimento e il reinserimento mirato del lavoratore in azienda;

c) individuazione di misure idonee a favorire forme di apprendistato e di tirocinio di impresa al fine del subentro nella attività di impresa;

d) revisione delle misure di inserimento al lavoro, non costituenti rapporto di lavoro, mirate alla conoscenza diretta del mondo del lavoro con valorizzazione dello strumento convenzionale fra le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il sistema formativo e le imprese, secondo modalità coerenti con quanto previsto dagli articoli 17 e 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, prevedendo una durata variabile fra uno e dodici mesi ovvero fino a ventiquattro mesi per i soggetti disabili, in relazione al livello di istruzione, alle caratteristiche della attività lavorativa e al territorio di appartenenza nonché, con riferimento ai soggetti disabili, anche in base alla natura della menomazione e all'incidenza della stessa sull'allungamento dei tempi di apprendimento in relazione alle specifiche mansioni in cui vengono inseriti, e prevedendo altresì la eventuale corresponsione di un sussidio in un quadro di razionalizzazione delle misure di inserimento non costituenti rapporti di lavoro;

e) orientamento degli strumenti definiti ai sensi dei principi e dei criteri direttivi di cui alle lettere b), c) e d), nel senso di valorizzare l'inserimento o il reinserimento al lavoro delle donne, particolarmente di quelle uscite dal mercato del lavoro per l'adempimento di compiti familiari e che desiderino rientrarvi, al fine di superare il differenziale occupazionale tra uomini e donne;

f) semplificazione e snellimento delle procedure di riconoscimento e di attribuzione degli incentivi connessi ai contratti a contenuto formativo, tenendo conto del tasso di occupazione femminile e prevedendo anche criteri di automaticità;

g) rafforzamento dei meccanismi e degli strumenti di monitoraggio e di valutazione dei risultati conseguiti, anche in relazione all'impatto sui livelli di occupazione femminile e sul tasso di occupazione in generale, per effetto della ridefinizione degli interventi di cui al presente articolo da parte delle amministrazioni competenti e tenuto conto dei criteri che saranno determinati dai provvedimenti attuativi, in materia di mercato del lavoro, della legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3;

h) 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, ovvero, in difetto di accordo, determinati con atti delle regioni, d'intesa con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

i) 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.

### Art. 3.

(Delega al Governo in materia di riforma della disciplina del lavoro a tempo parziale)

1. Il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministro per le pari opportunità, entro il termine di un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, con esclusione dei rapporti di lavoro alle dipendenze di amministrazioni pubbliche, recanti norme per promuovere il ricorso a prestazioni di lavoro a tempo parziale, quale tipologia contrattuale idonea a favorire l'incremento del tasso di occupazione e, in particolare, del tasso di partecipazione delle donne, dei giovani e dei lavoratori con età superiore ai 55 anni, al mercato del lavoro, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) agevolazione del ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale cosiddetto orizzontale, 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;

b) agevolazione del ricorso a forme flessibili ed elastiche di lavoro a tempo parziale nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale cosiddetto verticale e misto, anche sulla base del consenso del lavoratore interessato in carenza dei contratti collettivi di cui alla lettera a), e comunque a fronte di una maggiorazione retributiva da riconoscere al lavoratore;

c) estensione delle forme flessibili ed elastiche anche ai contratti a tempo parziale a tempo determinato;

d) previsione di norme, anche di natura previdenziale, che agevolino l'utilizzo di contratti a tempo parziale da parte dei lavoratori anziani al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione giovanile anche attraverso il ricorso a tale tipologia contrattuale;

e) abrogazione o integrazione di ogni disposizione in contrasto con l'obiettivo della incentivazione del lavoro a tempo parziale, fermo restando il rispetto dei principi e delle regole contenute nella direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997;

f) affermazione della computabilità pro rata temporis in proporzione dell'orario svolto dal lavoratore a tempo parziale, in relazione all'applicazione di tutte le norme legislative e clausole contrattuali a loro volta collegate alla dimensione aziendale intesa come numero dei dipendenti occupati in ogni unità produttiva;

g) integrale estensione al settore agricolo del lavoro a tempo parziale.

### Art. 4.

(Delega al Governo in materia di disciplina delle tipologie di lavoro a chiamata, temporaneo, coordinato e continuativo, occasionale, accessorio e a prestazioni ripartite)

1. Il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro il termine di un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni volte alla disciplina o alla razionalizzazione delle tipologie di lavoro a chiamata, temporaneo, coordinato e continuativo, occasionale, accessorio e a prestazioni ripartite, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) riconoscimento di una congrua indennità cosiddetta di disponibilità a favore del lavoratore che garantisca nei confronti del datore di lavoro la propria disponibilità allo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, così come individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative su scala nazionale o territoriale o, in via provvisoriamente sostitutiva, per decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, ed in ogni caso prevedendosi la possibilità di sperimentazione di detta tipologia contrattuale 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 in funzione di processi di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro e iscritti alle liste di mobilità e di collocamento; eventuale non obbligatorietà per il prestatore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, non avendo quindi titolo a percepire la predetta indennità ma con diritto di godere di una retribuzione proporzionale al lavoro effettivamente svolto;

b) con riferimento alle prestazioni di lavoro temporaneo, completa estensione al settore agricolo del lavoro temporaneo tramite agenzia, con conseguente applicabilità degli oneri contributivi di questo settore;

c) con riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative:

1) previsione della stipulazione dei relativi contratti mediante un atto scritto da cui risultino la durata, determinata o determinabile, della collaborazione, la riconducibilità di questa a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso, resi con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione, nonché l'indicazione di un corrispettivo, che deve essere proporzionato alla qualità e quantità del lavoro;

2) differenziazione rispetto ai rapporti di lavoro meramente 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 5.000 euro;

3) riconduzione della fattispecie a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso;

4) previsione di tutele fondamentali a presidio della dignità e della sicurezza dei collaboratori, con particolare riferimento a maternità, malattia e infortunio, nonché alla sicurezza nei luoghi di lavoro, anche nel quadro di intese collettive;

5) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio nei casi di inosservanza delle disposizioni di legge;

6) ricorso, ai sensi dell'articolo 5, ad adeguati meccanismi di certificazione della volontà delle parti contraenti;

d) ammissibilità di prestazioni di lavoro occasionale e accessorio, in generale e con particolare riferimento a opportunità di assistenza sociale, rese a favore di famiglie e di enti senza fini di lucro, da disoccupati di lungo periodo, altri soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, regolarizzabili attraverso la tecnica di buoni corrispondenti a un certo ammontare di attività lavorativa, ricorrendo, ai sensi dell'articolo 5, ad adeguati meccanismi di certificazione;

e) ammissibilità di prestazioni ripartite fra due o più lavoratori, obbligati in solido nei confronti di un datore di lavoro, per l'esecuzione di un'unica prestazione lavorativa.

f) configurazione specifica come prestazioni che esulano dal mercato del lavoro e dagli obblighi connessi delle prestazioni svolte in modo occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salve le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori, e con particolare riguardo alle attività agricole.

#### Art. 5.

(Delega al Governo in materia di certificazione dei rapporti di lavoro)

1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro, con esclusione dei rapporti di lavoro alle dipendenze di amministrazioni pubbliche, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro il termine di un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni in materia di certificazione del relativo contratto stipulato tra le parti, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) carattere volontario e sperimentale della procedura di certificazione;

b) individuazione dell'organo preposto alla certificazione del rapporto di lavoro in enti bilaterali costituiti a iniziativa di associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, ovvero presso strutture pubbliche aventi competenze in materia, o anche università;

c) definizione delle modalità di organizzazione delle sedi di certificazione e di tenuta della relativa documentazione;

d) indicazione del contenuto e della procedura di certificazione;

e) attribuzione di piena forza legale al contratto certificato ai sensi della procedura di cui alla lettera d), con esclusione della possibilità di ricorso in giudizio se non in caso di erronea qualificazione del programma negoziale da parte dell'organo preposto alla certificazione e di difformità tra il programma negoziale effettivamente realizzato dalle parti e il programma negoziale concordato dalle parti in sede di certificazione;

f) previsione di espletare il tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dall'articolo 410 del codice di procedura civile innanzi all'organo preposto alla certificazione quando si intenda impugnare l'erronea qualificazione dello stesso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione, prevedendo che gli effetti

dell'accertamento svolto dall'organo preposto alla certificazione permangono fino al momento in cui venga provata l'erronea qualificazione del programma negoziale o la difformità tra il programma negoziale concordato dalle parti in sede di certificazione e il programma attuato. In caso di ricorso in giudizio, introduzione dell'obbligo in capo all'autorità giudiziaria competente di accertare anche le dichiarazioni e il comportamento tenuto dalle parti davanti all'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro;

g) attribuzione agli enti bilaterali della competenza a certificare non solo la qualificazione del contratto di lavoro e il programma negoziale concordato dalle parti, ma anche le rinunzie e transazioni di cui all'articolo 2113 del codice civile a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse;

h) estensione della procedura di certificazione all'atto di deposito del regolamento interno riguardante la tipologia dei rapporti attuati da una cooperativa ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e successive modificazioni;

i) verifica dell'attuazione delle disposizioni, dopo ventiquattro mesi dalla data della loro entrata in vigore, da parte del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

#### Art. 6.

(Esclusione)

1. Le disposizioni degli articoli da 1 a 5 non si applicano al personale delle pubbliche amministrazioni ove non siano espressamente richiamate.

#### Art. 7.

(Disposizioni concernenti l'esercizio delle deleghe di cui agli articoli da 1 a 5)

1. Gli schemi dei decreti legislativi di cui agli articoli da 1 a 5, deliberati dal Consiglio dei ministri e corredati da una apposita relazione cui è allegato il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei datori e prestatori di lavoro, sono trasmessi alle Camere per l'espressione del parere da parte delle competenti Commissioni parlamentari permanenti entro la scadenza del termine previsto per l'esercizio della relativa delega.

2. In caso di mancato rispetto del termine per la trasmissione, il Governo decade dall'esercizio della delega. Le competenti Commissioni parlamentari esprimono il parere entro trenta giorni dalla data di trasmissione. Qualora il termine per l'espressione del parere decorra inutilmente, i decreti legislativi possono essere comunque adottati.

3. Qualora il termine previsto per il parere delle Commissioni parlamentari scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine per l'esercizio della delega o successivamente, quest'ultimo è prorogato di sessanta giorni

4. Entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 1, il Governo può adottare eventuali disposizioni modificative e correttive con le medesime modalità e nel rispetto dei medesimi criteri e principi direttivi.

5. Dall'attuazione delle disposizioni degli articoli da 1 a 5 non devono derivare oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato.

#### Art. 8.

(Delega al Governo per la razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro)

1. Allo scopo di definire un sistema organico e coerente di tutela del lavoro con interventi omogenei, il Governo è delegato ad adottare, nel rispetto delle competenze affidate alle regioni, su proposta del Ministro del lavoro delle politiche sociali ed entro il termine di un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per il riassetto della disciplina vigente sulle ispezioni in materia di previdenza sociale e di lavoro, nonché per la definizione di un quadro regolatorio finalizzato alla prevenzione delle controversie individuali di lavoro in sede conciliativa, ispirato a criteri di equità ed efficienza.

2. La delega di cui al comma 1 è esercitata nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) improntare il sistema delle ispezioni alla prevenzione e promozione dell'osservanza della disciplina degli obblighi previdenziali, del rapporto di lavoro, del trattamento economico e normativo minimo e dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale, anche valorizzando l'attività di consulenza degli ispettori nei confronti dei destinatari della citata disciplina;

b) definizione di un raccordo efficace fra la funzione di ispezione del lavoro e quella di conciliazione delle controversie individuali;

c) ridefinizione dell'istituto della prescrizione e diffida propri della direzione provinciale del lavoro;

d) semplificazione dei procedimenti sanzionatori amministrativi e possibilità di ricorrere alla direzione regionale del lavoro;

e) semplificazione della procedura per la soddisfazione dei crediti di lavoro correlata alla promozione di soluzioni conciliative in sede pubblica;

f) riorganizzazione dell'attività ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in materia di previdenza sociale e di lavoro con l'istituzione di una direzione generale con compiti di direzione e coordinamento delle strutture periferiche del Ministero ai fini dell'esercizio unitario della predetta funzione ispettiva, tenendo altresì conto della specifica funzione di polizia giudiziaria dell'ispettore del lavoro;

g) razionalizzazione degli interventi ispettivi di tutti gli organi di vigilanza, compresi quelli degli istituti previdenziali, con attribuzione della direzione e del coordinamento operativo alle direzioni regionali e provinciali del lavoro sulla base delle direttive adottate dalla direzione generale di cui alla lettera f).

3. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 1 sono trasmessi alle Camere per l'espressione del parere da parte delle competenti Commissioni parlamentari permanenti entro la scadenza del termine previsto per l'esercizio della delega. Le competenti Commissioni parlamentari esprimono il parere entro trenta giorni dalla data di trasmissione. Qualora il termine per l'espressione del parere decorra inutilmente, i decreti legislativi possono essere comunque adottati.

4. Qualora il termine previsto per il parere delle Commissioni parlamentari scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine per l'esercizio della delega o successivamente, quest'ultimo è prorogato di sessanta giorni.

5. Entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 1, il Governo può emanare eventuali disposizioni modificative e correttive con le medesime modalità di cui ai commi 3 e 4, attenendosi ai principi e ai criteri direttivi indicati al comma 2.

6. L'attuazione della delega di cui al presente articolo non deve comportare oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.

#### Art. 9.

(Modifiche alla legge 3 aprile 2001, n. 142)

1. Alla legge 3 aprile 2001, n. 142, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, comma 3, primo periodo, le parole: «e distinto» sono soppresse;

b) all'articolo 2, comma 1, dopo il primo periodo, è inserito il seguente: «L'esercizio dei diritti di cui al titolo III della citata legge n. 300 del 1970 trova applicazione compatibilmente con lo stato di socio lavoratore, secondo quanto determinato da accordi collettivi tra associazioni nazionali del movimento cooperativo e organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative»;

c) all'articolo 3, dopo il comma 2, è aggiunto il seguente:

«2-bis. In deroga alle disposizioni di cui al comma 1, le cooperative della piccola pesca di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250, possono corrispondere ai propri soci lavoratori un compenso proporzionato all'entità del pescato, secondo criteri e parametri stabiliti dal regolamento interno previsto dall'articolo 6»;

d) all'articolo 5, il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità con gli articoli 2526 e 2527 del codice civile. Le controversie tra socio e cooperativa relative alla prestazione mutualistica sono di competenza del tribunale ordinario»;

e) all'articolo 6, comma 1, le parole: «Entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge» sono sostituite dalle seguenti: «Entro il 31 dicembre 2003»;

f) all'articolo 6, comma 2, dopo le parole: «del comma 1», sono inserite le seguenti: «nonchè all'articolo 3, comma 2-bis» e le parole: «ai trattamenti retributivi ed alle condizioni di lavoro previsti dai contratti collettivi nazionali di cui all'articolo 3» sono sostituite dalle seguenti: «al solo trattamento economico minimo di cui all'articolo 3, comma 1»;

g) all'articolo 6 è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«2-bis. Le cooperative di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, possono definire accordi territoriali con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per rendere compatibile l'applicazione del contratto collettivo di lavoro nazionale di riferimento all'attività svolta. Tale accordo deve essere depositato presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio».

#### Art. 10.

(Modifica dell'articolo 3 del decreto-legge 22 marzo 1993, n. 71)

1. L'articolo 3 del decreto-legge 22 marzo 1993, n. 71, convertito dalla legge 20 maggio 1993, n. 151, è sostituito dal seguente:

«Art. 3. - (Benefici alle imprese artigiane, commerciali e del turismo). – 1. Per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276  
"Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro,  
di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30"  
pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 235 del 9 ottobre 2003 - Supplemento Ordinario n. 159

così come modificato dal d.lgs. n. 251/2004

## Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 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, nel rispetto delle disposizioni relative alla libertà e dignità del lavoratore di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni e integrazioni, alla parità tra uomini e donne di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, e successive modificazioni ed integrazioni, e alle pari opportunità tra i sessi di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni ed integrazioni, 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.
3. Sono fatte salve le competenze riconosciute alle regioni a statuto speciale ed alle province autonome di Trento e di 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. - 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; dell'orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo;
- 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'inserimento lavorativo; 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 finalizzata all'inserimento lavorativo, 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);
- 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 bilaterali»: 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; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;

i) «libretto formativo del cittadino»: libretto personale del lavoratore definito, ai sensi dell'accordo 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, 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, lettera 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, nonché ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381;

l) «divisioni operative»: soggetti polifunzionali gestiti con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici in relazione a ogni attività;

m) «associazioni di datori e prestatori di lavoro»: organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative.

## Titolo II

### ORGANIZZAZIONE E DISCIPLINA DEL MERCATO DEL LAVORO

#### Art. 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. Ferme restando le competenze delle regioni in materia di regolazione e organizzazione del mercato del lavoro regionale e fermo restando il mantenimento da parte delle province delle funzioni amministrative attribuite dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, per realizzare l'obiettivo di cui al comma 1:

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

#### Art. 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 allo svolgimento di tutte le attività di cui all'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 h);

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 all'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. Decorsi due anni, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i novanta giorni successivi rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento della attività svolta.

3. Nelle ipotesi di cui al comma 2, decorsi inutilmente i termini previsti, la domanda di autorizzazione provvisoria o a tempo indeterminato si intende accettata.

4. Le agenzie autorizzate comunicano alla autorità concedente, nonché alle regioni e alle province autonome competenti, 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 al comma 1, lettera c), comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia 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.

#### Art. 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 o consorzio di cooperative, 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 adottarsi, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo; [1]

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, e successive modificazioni ed integrazioni, 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 ovvero la disponibilità di 600.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa;

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 fidejussione bancaria o assicurativa o rilasciata da intermediari iscritti nell'elenco speciale di cui all'articolo 107 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, che svolgono in via prevalente o esclusiva attività di rilascio di garanzie, a ciò autorizzati dal Ministero dell'economia e delle finanze, 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 altro Stato membro della Unione europea; [2]

d) la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'articolo 12, il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile;

e) nel caso di cooperative di produzione e lavoro, oltre ai requisiti indicati al comma 1 e nel presente comma 2, 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, e successive modificazioni;

f) l'indicazione della somministrazione di lavoro di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo. [3]

3. Per l'esercizio di una delle attività specifiche di cui alle lettere da a) ad h) del comma 3, 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 ovvero la disponibilità di 350.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa;

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 fidejussione bancaria o assicurativa o rilasciata da intermediari iscritti nell'elenco speciale di cui all'articolo 107 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, che svolgono in via prevalente o esclusiva attività di rilascio di garanzie, a ciò autorizzati dal Ministero dell'economia e delle finanze, 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 altro Stato membro della Unione europea; [4]

c) la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'articolo 12, il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile;

d) nel caso di cooperative di produzione e lavoro, oltre ai requisiti indicati al comma 1 e nel presente comma 3, 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;

c) l'indicazione della attività di intermediazione di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo.

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, 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, anche se non esclusivo.

Note:

1 Il provvedimento sui requisiti delle agenzie del lavoro, previsto dalla presente lettera è stato emanato con D.M. 5 maggio 2004.

2 Lettera modificata dall'art. 1, comma1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

3 Lettera modificata da errata-corrige pubblicata nella G.U. 28 ottobre 2003, n. 251.

4 Lettera modificata dall'art. 1, comma2, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

Art. 6. - Regimi particolari di autorizzazione

1. Sono autorizzate allo svolgimento della 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, a condizione che svolgano la predetta attività 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 autorizzati allo svolgimento della attività di intermediazione, secondo le procedure di cui al comma 6, i comuni singoli o associati nelle forme delle unioni di comuni e delle comunità montane, le camere di commercio e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, statali e paritari a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e che siano rispettati i requisiti di cui alle lettere c), f) e g), del comma 1, dell'articolo 5, nonché l'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro ai sensi di quanto disposto dall'articolo 17. [1]

3. Sono altresì autorizzate allo svolgimento della attività di intermediazione 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 e aventi come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali, del lavoro o delle disabilità, 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.

4. 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.

5. E' in ogni caso fatto divieto ai consulenti del lavoro di esercitare individualmente o in altra forma diversa da quella indicata al comma 3 e agli articoli 4 e 5, anche attraverso ramificazioni a livello territoriale, l'attività di intermediazione.

6. L'autorizzazione allo svolgimento delle attività di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), c), d), può essere concessa dalle regioni e dalle province autonome con esclusivo riferimento al proprio territorio e previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui agli articoli 4 e 5, fatta eccezione per il requisito di cui all'articolo 5, comma 4, lettera b).

7. La regione rilascia entro sessanta giorni dalla richiesta l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività di cui al comma 6, provvedendo contestualmente alla comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'iscrizione delle agenzie in una apposita sezione regionale nell'albo di cui all'articolo 4, comma 1. Decorsi due anni, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i sessanta giorni successivi la regione rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento della attività svolta.

8. Le procedure di autorizzazione di cui ai commi 6 e 7 sono disciplinate dalle regioni nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni e dei principi fondamentali desumibili in materia dal presente decreto. In attesa delle normative regionali, i soggetti autorizzati ai sensi della disciplina previgente allo svolgimento della attività di intermediazione, nonché i soggetti di cui al comma 3, che non intendono richiedere l'autorizzazione a livello nazionale possono continuare a svolgere, in via provvisoria e previa comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali dell'ambito regionale, le attività oggetto di autorizzazione con esclusivo riferimento ad una singola regione. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvede alla iscrizione dei predetti soggetti, in via provvisoria e previa verifica che l'attività si sia svolta nel rispetto della normativa all'epoca vigente, nella sezione regionale dell'albo di cui all'articolo 4, comma 1. [2]

8-bis. I soggetti autorizzati ai sensi del presente articolo non possono in ogni caso svolgere l'attività di intermediazione nella forma del consorzio. I soggetti autorizzati da un singola regione, ai sensi dei commi 6, 7 e 8, non possono operare a favore di imprese con sede legale in altre regioni. [3]

Note:

1 Comma sostituito dall'art. 2, comma1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

2 Comma sostituito dall'art. 2, comma2, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

3 Comma aggiunto dall'art. 2, comma3, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

#### Art. 7. - Accredamenti

1. Le regioni, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, 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 3 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, 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 6o 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) 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

Art. 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, e successive modificazioni ed integrazioni, 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 adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sentite le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano nonché, ai sensi dell'articolo 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.

Art. 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 collegate 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.

3. Se le comunicazioni di cui al comma 2 sono effettuate mediante annunci pubblicati su quotidiani e periodici o mediante reti di comunicazione elettronica, e non recano un facsimile di domanda comprensivo dell'informativa di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, indicano il sito della rete di comunicazioni attraverso il quale il medesimo facsimile è conoscibile in modo agevole.

Art. 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 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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 associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro 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. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196. [1]

7. I contributi versati ai sensi dei commi 1 e 2 si intendono soggetti alla disciplina di cui all'articolo 26-bis della legge 24 giugno 1997, n. 196.

8. 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.

9. Trascorsi dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul

piano nazionale può ridurre i contributi di cui ai commi 1 e 2 in relazione alla loro congruità con le finalità dei relativi fondi.

Note:

1 Comma sostituito dall'art. 3, comma 1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

#### Art. 13. - Misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato

1. Al fine di garantire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati, attraverso politiche attive e di welfare, alle agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro 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 altresì, per un periodo massimo di dodici mesi e solo in caso di contratti di durata non inferiore a nove mesi, il trattamento retributivo del lavoratore, detraendo dal compenso dovuto quanto eventualmente percepito dal lavoratore medesimo a titolo di indennità di mobilità, indennità di disoccupazione ordinaria o speciale, o altra indennità o sussidio la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, e detraendo dai contributi dovuti per l'attività lavorativa l'ammontare dei contributi figurativi nel caso di trattamenti di mobilità e di indennità di disoccupazione ordinaria o speciale.

2. Il lavoratore destinatario delle attività di cui al comma 1 decade dai trattamenti di mobilità, qualora l'iscrizione nelle relative liste sia finalizzata esclusivamente al reimpiego, di disoccupazione ordinaria o speciale, o da altra indennità o sussidio la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, quando:

- a) rifiuti di essere avviato a un progetto individuale di reinserimento nel mercato del lavoro ovvero rifiuti di essere avviato a un corso di formazione professionale autorizzato dalla regione o non lo frequenti regolarmente, fatti salvi i casi di impossibilità derivante da forza maggiore;
- b) non accetti l'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza;
- c) non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla competente sede I.N.P.S. del lavoro prestato ai sensi dell'articolo 8, commi 4 e 5 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160.

3. Le disposizioni di cui al comma 2 si applicano quando le attività lavorative o di formazione offerte al lavoratore siano congrue rispetto alle competenze e alle qualifiche del lavoratore stesso e si svolgano in un luogo raggiungibile in 80 minuti con mezzi pubblici da quello della sua residenza. Le disposizioni di cui al comma 2, lettere b) e c) non si applicano ai lavoratori inoccupati.

4. Nei casi di cui al comma 2, i responsabili della attività formativa ovvero le agenzie di somministrazione di lavoro comunicano direttamente all'I.N.P.S., e al servizio per l'impiego territorialmente competente ai fini della cancellazione dalle liste di mobilità, i nominativi dei soggetti che possono essere ritenuti decaduti dai trattamenti previdenziali. A seguito di detta comunicazione, l'I.N.P.S. sospende cautelativamente l'erogazione del trattamento medesimo, dandone comunicazione agli interessati.

5. Avverso gli atti di cui al comma 4 è ammesso ricorso entro trenta giorni alle direzioni provinciali del lavoro territorialmente competenti che decidono, in via definitiva, nei venti giorni successivi alla data di presentazione del ricorso. La decisione del ricorso è comunicata al competente servizio per l'impiego ed all'I.N.P.S.

6. Fino alla data di 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 di lavoro, anche attraverso le associazioni di rappresentanza e con l'ausilio delle agenzie tecniche strumentali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e i comuni, le province o le regioni stesse.

7. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 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.

8. Nella ipotesi di cui al comma 7, 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.

#### Art. 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 associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative 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 delle regioni, sentiti gli organismi di concertazione di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, 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 dai servizi di cui all'articolo 6, comma 1, 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 13 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 commi 1 e 2, riguarda i lavoratori disabili, che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, in base alla esclusiva valutazione dei servizi di cui all'articolo 6, comma 1, 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 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.

4. L'applicazione delle disposizioni di cui al comma 3 è subordinata all'adempimento degli obblighi di assunzione di lavoratori disabili ai fini della copertura della restante quota d'obbligo a loro carico determinata ai sensi dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

### Capo III

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

Art. 15. - Principi e criteri generali [1]

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 basato 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) alla 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.

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 autonome che ne facciano richiesta nell'ambito dell'esercizio delle loro competenze.

Note:

1 Per ulteriori disposizioni relative alla borsa nazionale continua del lavoro, vedi il D.M. 13 ottobre 2004.

#### Art. 16. - Standard tecnici e flussi informativi di scambio

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da adottare 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. [1]

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.

Note:

1 Il provvedimento previsto dal presente comma è stato emanato con D.M. 13 ottobre 2004.

#### Art. 17. - Monitoraggio statistico e valutazione delle politiche del lavoro

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 una base statistica omogenea e condivisa per le azioni di monitoraggio dei servizi svolte ai sensi del presente decreto legislativo e poste in essere dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le regioni e le province per i rispettivi ambiti territoriali di riferimento. Le relative indagini statistiche sono effettuate in forma anonima.

2. A tal fine, la definizione e la manutenzione applicativa delle basi informative in questione, nonché di quelle in essere presso gli Enti previdenziali in tema di contribuzioni percepite e prestazioni erogate, tiene conto delle esigenze conoscitive generali, incluse 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 ai sensi e con le modalità dei commi successivi del presente articolo.

3. I decreti ministeriali di cui agli articoli 1-bis e 4-bis, comma 7 del decreto legislativo n. 181 del 2000, come modificati dagli articoli 2 e 6 del decreto legislativo n. 297 del 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. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali impartisce inoltre, entro tre mesi dalla attuazione del presente decreto, le necessarie direttive agli Enti previdenziali, avvalendosi a tale scopo delle indicazioni di una Commissione di esperti in politiche del lavoro, statistiche del lavoro e monitoraggio e valutazione delle politiche occupazionali, da costituire presso lo stesso Ministero ed in cui siano presenti rappresentanti delle regioni e delle province, degli Enti previdenziali, dell'ISTAT, dell'ISFOL e del Ministero dell'economia e delle finanze oltre che del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. La medesima Commissione di cui al comma 3, integrata con rappresentanti delle parti sociali, è inoltre incaricata di definire, entro sei mesi dalla attuazione del presente decreto, una serie di indicatori di monitoraggio finanziario, fisico e procedurale dei diversi interventi di cui alla presente legge. Detti indicatori, previo esame ed approvazione della Conferenza unificata, costituiranno linee guida per le attività di monitoraggio e valutazione condotte dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dalle regioni e dalle province per i rispettivi ambiti territoriali di riferimento e in particolare per il contenuto del Rapporto annuale di cui al comma 6.

5. 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.

6. Sulla base di tali strumenti di informazione, e tenuto conto delle linee guida definite con le modalità di cui al comma 4 nonché 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.

7. 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 pari opportunità e, in particolare, della integrazione nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati.

8. Con specifico riferimento ai contratti di apprendistato, è istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, una Commissione di sorveglianza con compiti di valutazione in itinere della riforma. Detta Commissione è composta da rappresentanti ed esperti designati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel cui ambito si individua il Presidente, dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, dalle regioni e province autonome, dalle parti sociali, dall'I.N.P.S. e dall'ISFOL. La Commissione, che si riunisce almeno tre volte all'anno, definisce in via preventiva indicatori di risultato e di impatto e formula linee guida per la valutazione, predisponendo quesiti valutativi del cui soddisfacimento il Rapporto annuale di cui al comma 6 dovrà farsi carico e può commissionare valutazioni puntuali su singoli aspetti della riforma. Sulla base degli studi valutativi commissionati nonché delle informazioni contenute nel Rapporto annuale di cui al comma precedente, la Commissione potrà annualmente formulare pareri e valutazioni. In ogni caso, trascorsi tre anni dalla approvazione del presente decreto, la Commissione predisporrà una propria Relazione che, sempre sulla base degli studi e delle evidenze prima richiamate, evidenzierà le realizzazioni e i problemi esistenti, evidenziando altresì le possibili modifiche alle politiche in oggetto. Le risorse per gli studi in questione derivano dal bilancio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Ufficio centrale orientamento e formazione professionale dei lavoratori.

#### Capo IV

#### Regime sanzionatorio

#### Art. 18. - Sanzioni [1]

1. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), è punito con la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), è punito con la pena dell'arresto fino a sei mesi e dell'ammenda da euro 1.500 a euro 7.500. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'ammenda da euro 500 a euro 2.500. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettere d) ed e), è punito con l'ammenda da euro 750 ad euro 3.750. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'ammenda da euro 250 a euro 1.250. Nel caso di condanna, è disposta, in ogni caso, la confisca del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio delle attività di cui al presente comma. [2]

2. 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 da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. [3]

3. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui all'articolo 20, commi 3, 4 e 5, e articolo 21, commi 1 e 2, nonché, per il solo somministratore, la violazione del disposto di cui al comma 3 del medesimo articolo 21, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250. [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 o dell'ammenda da Euro 2.500 a Euro 6.000. In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo. [5]

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.

5-bis. Nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena della ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. [6]

6. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali dispone, con proprio decreto, criteri interpretativi certi per la definizione delle varie forme di contenzioso in atto riferite al pregresso regime in materia di intermediazione e interposizione nei rapporti di lavoro.

Note:

1 Rubrica sostituita dall'art. 4, comma1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

2 Comma sostituito dall'art. 4, comma2, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

3 Comma sostituito dall'art. 4, comma3, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

4 Comma sostituito dall'art. 4, comma4, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

5 Comma modificato da avviso di rettifica pubblicato nella G.U. 28 ottobre 2003, n. 251.

6 Comma inserito dall'art. 4, comma5, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

#### Art. 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 degli obblighi 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 1.500 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 3, 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 da 50 a 250 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 cinque giorni decorrenti dalla data di inizio dell'omissione.

### Titolo III

## SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO APPALTO DI SERVIZI, DISTACCO

### Capo I

#### Somministrazione di lavoro

#### Art. 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:

- a) 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;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;

h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, 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;

i) 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 da 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 4e 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.

#### Art. 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) i casi e 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 il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore. [1]

Note:

1 Comma modificato dall'art. 5, comma1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

#### Art. 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, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e 4. 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 dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

3. 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 anche nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato. 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, 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.

#### Art. 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. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

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, Province ed enti locali ai sensi e nei limiti di cui all'articolo 13.

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

4. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno altresì diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

5. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

6. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.

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

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

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

#### Art. 24. - Diritti sindacali e garanzie collettive

1. Ferme restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa, ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione e degli appaltatori si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.
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 comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:
  - a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;
  - b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

#### Art. 25. - Norme previdenziali

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi 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. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.
3. 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 determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la attività svolta dall'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.
4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

#### Art. 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.

#### Art. 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, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di 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, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, 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.

#### Art. 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

### Art. 29. - Appalto

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 la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

2. Salvo diverse previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, in caso di appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti. [1]

3. L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda.

3-bis. Quando il contratto di appalto sia stipulato in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di 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. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 27, comma 2. [2]

3-ter. Fermo restando quando previsto dagli articoli 18 e 19, le disposizioni di cui al comma 2 non trovano applicazione qualora il committente sia una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale. [2]

Note:

1 Comma sostituito dall'art. 6, comma1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

2 Comma aggiunto dall'art. 6, comma2, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

### Art. 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 di 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, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

4-bis. Quando il distacco avvenga in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di 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. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 27, comma 2. [1]

Note:

1 Comma aggiunto dall'art. 7, comma1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

## Titolo IV DISPOSIZIONI IN MATERIA DI GRUPPI DI IMPRESA E TRASFERIMENTO D'AZIENDA

### Art. 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. I consorzi di società cooperative, costituiti ai sensi dell'articolo 27 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, possono svolgere gli adempimenti di cui all'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, per conto delle società consorziate o delegarne l'esecuzione a una società consorziata. Tali servizi possono essere

organizzati per il tramite dei consulenti del lavoro, anche se dipendenti dai predetti consorzi, così come previsto dall'articolo 1, comma 4, della legge 11 gennaio 1979, n. 12. [1]

3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non rilevano ai fini della individuazione del soggetto titolare delle obbligazioni contrattuali e legislative in capo alle singole società datrici di lavoro.

Note:

1 Comma sostituito dall'art. 8, comma1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

Art. 32. - Modifica all'articolo 2112, comma quinto, del Codice civile

1. Fermi restando i diritti dei prestatori di lavoro in caso di trasferimento d'azienda di cui alla normativa di recepimento delle direttive europee in materia, 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 a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, 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 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.». [1]

Note:

1 Comma modificato dall'art. 9, comma1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

## Titolo V TIPOLOGIE CONTRATTUALI A ORARIO RIDOTTO, MODULATO O FLESSIBILE

### Capo I Lavoro intermittente

Art. 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 all'articolo 34.

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

Art. 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 ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi dell'articolo 37. [1]

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 o 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 4e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente 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 di lavoro intermittente;

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.

Note:

1 Comma sostituito dall'art. 10, comma1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

#### Art. 35. - Forma e comunicazioni

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

#### Art. 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 5 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.
7. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori assunti ai sensi dell'articolo 33 possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito della indennità di disponibilità fino a concorrenza della medesima misura.

#### Art. 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.

#### Art. 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, normativo e previdenziale 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, maternità, 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.

#### Art. 39. - Computo del lavoratore intermittente

1. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

#### Art. 40. - Sostegno e valorizzazione della autonomia collettiva

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 del contratto collettivo nazionale dei casi di ricorso al lavoro intermittente [1], il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente ai sensi della disposizione di cui all'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2.

Note:

1 Per l'individuazione della contrattazione collettiva dei casi di ricorso al lavoro intermittente, vedi il D.M. 23 ottobre 2004.

## Capo II Lavoro ripartito

#### Art. 41. - Definizione e vincolo di solidarietà

1. Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due 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 è 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 44. - Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore coobbligato 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. [1]
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.

Note:

1 Comma modificato da errata-corrige pubblicata nella G.U. 28 ottobre 2003, n. 251.

#### Art. 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 andrà 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

Art. 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) all'articolo 1, comma 2, la lettera a) è sostituita dalla 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) all'articolo 1, il 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) all'articolo 1, il comma 4 è sostituito dal seguente:

«Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, e successive modificazioni, di cui all'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.»;

d) all'articolo 3, il 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, n. 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 e 4.»;

e) all'articolo 3, il 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) all'articolo 3, il 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) all'articolo 3, il comma 4, ultimo periodo, è soppresso;

h) all'articolo 3, il comma 5 è sostituito dal seguente:

«5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, 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.»;

i) all'articolo 3, il comma 6 è abrogato;

j) all'articolo 3, il 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.»;

k) all'articolo 3, il 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.»;

l) all'articolo 3, il 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, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.»;

m) all'articolo 3, il 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.»;

n) i commi 11, 12, 13 e 15 dell'articolo 3 sono soppressi;

o) l'articolo 5 è sostituito dal seguente:

«Art. 5 (Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale). - 1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.

2. Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo a tale disposizione.

4. Gli incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione.»;

p) il comma 2 dell'articolo 6 è soppresso;

q) l'articolo 7 è soppresso;

r) all'articolo 8, il 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.»;

s) all'articolo 8, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

«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.»;

t) dopo l'articolo 12 è aggiunto, in fine, il seguente:

«Art. 12-bis (Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale). - 1. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.».

## Titolo VI APPRENDISTATO E CONTRATTO DI INSERIMENTO

### Capo I Apprendistato

Art. 47. - Definizione, tipologie e limiti quantitativi

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.

2. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. 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.

3. In attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del presente decreto continua ad applicarsi la vigente normativa in materia.

Art. 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, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

3. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è disciplinato in base ai seguenti principi:

- 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 od 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 del 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.

4. La regolamentazione dei profili formativi dell'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, dell'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) definizione della qualifica professionale ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;
- b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla 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;
- c) 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 dalle regioni competenti;
- d) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- e) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- f) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

#### Art. 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. Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi:

- 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 od 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 del codice civile;
- d) possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata di cui al comma 3;
- e) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

5. La regolamentazione dei profili formativi 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 e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;
- b) 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;

- c) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- e) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

#### Art. 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 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 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 di cui al comma 1 può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
3. Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

#### Art. 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 definisce le modalità di riconoscimento dei crediti di cui al comma che precede, nel rispetto delle competenze delle regioni e province autonome e di quanto stabilito nell'Accordo in Conferenza unificata Stato-regioni-autonomie locali del 18 febbraio 2000 e nel decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 31 maggio 2001.

#### Art. 52. - 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.

#### Art. 53. - Incentivi economici e normativi e disposizioni previdenziali

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. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 48, comma 2, 49, comma 1, e 50, comma 1, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione. [1]
4. Resta ferma la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dallallegge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni e integrazioni.

#### Note:

- 1 Comma modificato dall'art. 11, comma1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

### Capo II Contratto di inserimento

#### Art. 54. - 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 da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino 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 determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, 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;
- f) organizzazioni e associazioni di categoria.

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 tale 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 soggetti 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.

#### Art. 55. - 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 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 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. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi del comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale di lavoro delle modalità di definizione dei piani individuali di inserimento, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento di cui al comma 2.

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

5. In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione della finalità di cui all'articolo 54, comma 1, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di

inserimento, maggiorata del 100 per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione. [1]

Note:

1 Comma sostituito dall'art. 12, comma1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

#### Art. 56. - 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 55.
2. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

#### Art. 57. - 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 54, comma 1, lettera f), 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.

#### Art. 58. - Disciplina del rapporto di lavoro

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dei 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, 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.

#### Art. 59. - 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 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 vigente in materia di contratto di formazione e lavoro trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori di cui all'articolo 54, comma, 1, lettere b), c), d), e) ed f), nel rispetto del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 5 dicembre 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee il 13 dicembre 2002. [1]

Note:

1 Comma modificato dall'art. 13, comma1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

#### Art. 59-bis - Disciplina transitoria dei contratti di formazione e lavoro [1]

1. Ai contratti di formazione e lavoro stipulati dal 24 ottobre 2003 e fino al 31 ottobre 2004, sulla base di progetti autorizzati entro il 23 ottobre 2003, si applica la disciplina vigente prima della data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, ad eccezione dei benefici economici previsti in materia di contratti di formazione e lavoro, per i quali si applica la disciplina di cui al comma 2.
2. Per poter accedere ai benefici economici previsti dalla disciplina vigente prima della data del 24 ottobre 2003 in materia di contratti di formazione e lavoro, nel limite massimo complessivo di 16.000 lavoratori, i datori di lavoro, che abbiano stipulato i contratti di cui al comma 1, devono presentare, entro trenta giorni dalla stipula, domanda all'INPS contenente l'indicazione del numero dei contratti stipulati. Alla domanda va allegata copia delle rispettive autorizzazioni.

3. L'I.N.P.S. ammette, entro il 30 novembre 2004 e nel limite numerico di cui al comma 2, l'accesso ai benefici economici di cui allo stesso comma 2, secondo il criterio della priorità della data della stipula del contratto di formazione e lavoro. L'accesso ai benefici è comunque concesso in via prioritaria ai contratti di formazione e lavoro stipulati nell'ambito di contratti d'area o patti territoriali.

Note:

1 Articolo inserito dall'art. 14, comma 1, D.lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

Art. 60. - Tirocini estivi di orientamento

1. Si definiscono tirocini estivi di orientamento i tirocini promossi durante le vacanze estive a favore di un adolescente o di un giovane, regolarmente iscritto a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado, con fini orientativi e di addestramento pratico.

2 Il tirocinio estivo di orientamento ha una durata non superiore a tre mesi e si svolge nel periodo compreso tra la fine dell'anno accademico e scolastico e l'inizio di quello successivo. Tale durata è quella massima in caso di pluralità di tirocini.

3. Eventuali borse lavoro erogate a favore del tirocinante non possono superare l'importo massimo mensile di 600 euro.

4. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, non sono previsti limiti percentuali massimi per l'impiego di adolescenti o giovani al tirocinio estivo di orientamento.

5. Salvo quanto previsto ai commi precedenti ai tirocini estivi si applicano le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge n. 196 del 1997 e al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142.

## Titolo VII TIPOLOGIE CONTRATTUALI A PROGETTO E OCCASIONALI

### Capo I Lavoro a progetto e lavoro occasionale

Art. 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 1 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 complessivamente percepito nel medesimo anno solare 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 professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

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.

Art. 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, individuata 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 sulla esecuzione, anche temporale, 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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, e successive modificazioni.

#### Art. 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 committente può comunque recedere dal contratto 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 centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.
4. Oltre alle disposizioni di cui all'articolo 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, sul processo del lavoro e di cui all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, 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'articolo 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale in data 12 gennaio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 71 del 26 marzo 2001.

#### Art. 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 o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

#### Art. 68. - Rinunzie e transazioni [1]

1. Nella riconduzione a un progetto, programma di lavoro o fase di esso dei contratti di cui all'articolo 61, comma 1, i diritti derivanti da un rapporto di lavoro già in essere possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VIII secondo lo schema dell'articolo 2113 del codice civile.

#### Note:

1 Articolo sostituito dall'art. 15, comma 1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

#### Art. 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 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.
3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.

## Capo II

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

#### Art. 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 enti pubblici e 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. [1]

#### Note:

1 Comma modificato dall'art. 16, comma1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

#### Art. 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, interessati a svolgere prestazioni di lavoro accessorio, comunicano la loro disponibilità ai servizi per l'impiego delle province, nell'ambito territoriale di riferimento, o ai soggetti accreditati di cui all'articolo 7. A seguito della loro comunicazione i soggetti interessati allo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio ricevono, a proprie spese, una tessera magnetica dalla quale risulti la loro condizione.

#### Art. 72. - Disciplina del lavoro accessorio [1]

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 il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro trenta giorni e periodicamente aggiornato.
2. Tale valore nominale è stabilito tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le attività lavorative affini a quelle di cui all'articolo 70, comma 1, nonché del costo di gestione del servizio.
3. Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso il concessionario, di cui al comma 5, all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.
4. Il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, registrandone i dati anagrafici e il codice fiscale; effettua il versamento per suo conto dei contributi per fini previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in misura pari al 13 per cento del

valore nominale del buono, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura pari al 7 per cento del valore nominale del buono, e trattiene l'importo autorizzato dal decreto, di cui al comma 1, a titolo di rimborso spese.

5. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, individua le aree metropolitane e il concessionario del servizio attraverso cui avviare una prima fase di sperimentazione delle prestazioni di lavoro accessorio e regola criteri e modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 4 e delle relative coperture assicurative e previdenziali.

Note:

1 Articolo sostituito dall'art. 17, comma 1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

Art. 73. - Coordinamento informativo a fini previdenziali

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

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

Art. 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

Art. 75. - Finalità [1]

1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione del contratto secondo la procedura volontaria stabilita nel presente Titolo.

Note:

1 Articolo sostituito dall'art. 18, comma 1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

Art. 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 e le province, secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto;
- 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 decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382.

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. Le commissioni istituite ai sensi dei commi che precedono possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di una commissione unitaria di certificazione.

#### Art. 77. - Competenza

1. Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione presso le commissioni di cui all'articolo 76, comma 1, lettera b), 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.

#### Art. 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 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 relazione ai quali le parti richiedono la certificazione.

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

4. Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente decreto legislativo, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adotta con proprio decreto codici di buone pratiche per l'individuazione delle clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con specifico riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi. Tali codici recepiscono, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

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

#### Art. 79. - Efficacia giuridica della certificazione

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

#### Art. 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.

5. Dinanzi al tribunale amministrativo regionale nella cui giurisdizione ha sede la commissione che ha certificato il contratto, può essere presentato ricorso contro l'atto certificatorio per violazione del procedimento o per eccesso di potere.

#### Art. 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

#### Art. 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.

#### Art. 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. La procedura di certificazione attiene al contenuto del regolamento depositato.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, la procedura di certificazione deve essere espletata da specifiche commissioni istituite nella sede di certificazione di cui all'articolo 76, comma 1, lettera b). Tali commissioni sono presiedute da un presidente indicato dalla provincia e sono costituite, in maniera paritetica, da rappresentanti delle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative.

#### Art. 84. - Interposizione illecita e appalto genuino

1. Le procedure di certificazione di cui al capo primo possono essere utilizzate, sia in sede di stipulazione di appalto di cui all'articolo 1655 del codice civile 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 III 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

#### Art. 85. - Abrogazioni

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

- a) l'articolo 27 della legge 29 aprile 1949, n. 264;
- b) l'articolo 2, comma 2, l'articolo 3 e l'articolo 11, lettera l), della legge 19 gennaio 1955, n. 25; [1]
- 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-quater, commi 4 e 18, quest'ultimo limitatamente alla violazione degli obblighi di comunicazione, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608;
- f) gli articoli da 1 a 11 della legge 24 giugno 1997, n. 196;
- g) l'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 72;
- h) l'articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442;
- i) tutte le disposizioni legislative e regolamentari incompatibili con il presente decreto.

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.

Note:

1 Lettera sostituita dall'art. 19, comma 1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

#### Art. 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. Termini diversi, comunque non superiori al 24 ottobre 2005, di efficacia delle collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente potranno essere stabiliti nell'ambito di accordi sindacali di transizione al nuovo regime di cui al presente decreto, stipulati in sede aziendale con le istanze aziendali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale. [1]

2. Al fine di evitare fenomeni elusivi della disciplina di legge e contratto collettivo, in caso di rapporti di associazione in partecipazione resi senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora, il lavoratore ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività, o in mancanza di contratto collettivo, in una corrispondente posizione secondo il contratto di settore analogo, a meno che il datore di lavoro, o committente, o altrimenti utilizzatore non provi, con idonee attestazioni o documentazioni, che la prestazione rientra in una delle tipologie di lavoro disciplinate nel presente decreto ovvero in un contratto di lavoro subordinato speciale o con particolare disciplina, o in un contratto nominato di lavoro autonomo, o in altro contratto espressamente previsto nell'ordinamento.

3. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui agli articoli da 1a 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, con esclusivo riferimento alla determinazione per via contrattuale delle esigenze di carattere temporaneo che consentono la somministrazione di lavoro a termine. Le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196, vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono la loro efficacia fino a diversa determinazione delle parti stipulanti o recesso unilaterale.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 26-bis della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui al n. 5-ter dell'articolo 2751-bis del codice civile si intendono riferiti alla disciplina della somministrazione prevista dal presente decreto.

5. Ferma restando la disciplina di cui all'articolo 17, comma 1, della legge 28 gennaio 1994, n. 84, come sostituito dall'articolo 3 della legge 30 giugno 2000, n. 186, i riferimenti che lo stesso articolo 17 fa alla legge 24 giugno 1997, n. 196, si intendono riferiti alla disciplina della somministrazione di cui al presente decreto.

6. Per le società di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, ricollocamento professionale già autorizzate ai sensi della normativa previgente opera una disciplina transitoria e di raccordo definita con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro trenta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto. In attesa della disciplina transitoria restano in vigore le norme di legge e regolamento vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

7. L'obbligo di comunicazione di cui al comma 4 dell'articolo 4-bis del decreto legislativo n. 181 del 2000 si intende riferito a tutte le imprese di somministrazione, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

8. 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.

9. 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. La vigente disciplina in materia di contratti di formazione e lavoro, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 59, comma 3, trova applicazione esclusivamente nei confronti della pubblica amministrazione. Le sanzioni amministrative di cui all'articolo 19 si applicano anche nei confronti della pubblica amministrazione.

10. 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) sono aggiunte, in fine, le seguenti:

«b-bis) chiede un certificato di regolarità contributiva. Tale certificato può essere rilasciato, oltre che dall'INPS e dall'INAIL, per quanto di rispettiva competenza, anche dalle casse edili le quali stipulano una apposita convenzione con i predetti istituti al fine del rilascio di un documento unico di regolarità contributiva;

b-ter) trasmette all'amministrazione concedente prima dell'inizio dei lavori, oggetto del permesso di costruire o della denuncia di inizio di attività, il nominativo delle imprese esecutrici dei lavori unitamente alla documentazione di cui alle lettere b) e b-bis). In assenza della certificazione della regolarità contributiva, anche in caso di variazione dell'impresa esecutrice dei lavori, è sospesa l'efficacia del titolo abilitativo.». [2]

10-bis. Nei casi di instaurazione di rapporti di lavoro nel settore edile, i datori di lavoro sono tenuti a dare la comunicazione 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 3, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, il giorno antecedente alla data di instaurazione dei rapporti. Il presente comma si applica a decorrere dalla data stabilita dal decreto di cui al comma 7 dell'articolo 4-bis, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, introdotto dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297. [3]

10-ter. La violazione degli obblighi di cui al comma 10-bis è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria di cui all'articolo 19, comma 3. [3]

11. 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.

12. Le disposizioni di cui agli articoli 13, 14,34, comma 2, di cui al Titolo III e di cui al Titolo VII, capo II, Titolo VIII hanno carattere sperimentale. Decorsi diciotto mesi dalla data di entrata in vigore, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali procede, sulla base delle informazioni raccolte ai sensi dell'articolo 17, 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 tre mesi ai fini della valutazione della sua ulteriore vigenza.

13. Entro i cinque giorni successivi alla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale al fine di verificare la possibilità di affidare a uno o più accordi interconfederali la gestione della messa a regime del presente decreto, anche con riferimento al regime transitorio e alla attuazione dei rinvii contenuti alla contrattazione collettiva.

14. L'INPS provvede al monitoraggio degli effetti derivanti dalle misure del presente decreto, comunicando i risultati al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze, anche ai fini della adozione dei provvedimenti correttivi di cui all'articolo 11-ter, comma 7, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, ovvero delle misure correttive da assumere ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera i-quater della medesima legge. Limitatamente al periodo strettamente necessario alla adozione dei predetti provvedimenti correttivi, alle eventuali eccedenze di spesa rispetto alle previsioni a legislazione vigente si provvede mediante corrispondente rideterminazione, da effettuare con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, degli interventi posti a carico del Fondo di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazione, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

Note:

1 Comma modificato dall'art. 20, comma1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

2 Lettera sostituita dall'art. 20, comma2, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

3 Comma aggiunto dall'art. 20, comma3, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.