

Jean-Christophe Cataliotti
Tiziano Motti

**VADEMECUM
DEL
CITTADINO:
50 RISPOSTE
A QUESTI
PER CHI OFFRE
E CERCA LAVORO**

NOI CITTADINI TM

I CONTRATTI DI LAVORO (guida alla Riforma)



INIZIATIVE **E**EDITORIALI



Jean-Christophe Cataliotti
Tiziano Motti

NOI CITTADINI

GUIDA

ALLA RIFORMA

DEL LAVORO

TUTTO QUELLO CHE IL CITTADINO
DEVE SAPERE

Collana
GUIDA AI DIRITTI

TIZIANOMOTTI & C²
INIZIATIVE EDITORIALI E COMUNICAZIONE
www.tizianomotti.com
www.gruppomedia.com

© 2005 Tiziano Motti
Iniziative Editoriali e Comunicazione Srl
Sede legale: Piazza della Serenissima, 60
31033 Castelfranco Veneto (TV)

FAX  0422. 02 99 18

MAIL  info@gruppomedia.com

Uffici operativi:
Via Guicciardi, 7
42100 Reggio Emilia

INDICE GENERALE

Presentazione pag. 7

PARTE PRIMA

La riforma Biagi: nozioni generali	”	11
Lavoro a progetto	”	13
Lavoro occasionale	”	17
Lavoro intermittente	”	19
Lavoro ripartito	”	22
Lavoro a tempo parziale	”	25
Apprendistato	”	29
Contratto di inserimento	”	36
Somministrazione	”	39
Tirocinio estivo di orientamento	”	49
Certificazione dei contratti	”	50

PARTE SECONDA

Vademecum del cittadino

Orientarsi tra le norme di diritto del lavoro ” 55

APPENDICE

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 ” 113

Associazione Europa dei Diritti

Indice analitico degli argomenti trattati

” 183

” 187

Presentazione

Spesso il cittadino non è consapevole dei propri diritti e non si trova pertanto nella condizione di tutelarli.

La Guida ai Diritti, collana di cui è parte integrante questo volume dedicato alla riforma del lavoro, si prefigge di agevolare l'accesso dei cittadini alla cultura del "diritto ai diritti", avvalendosi della preziosa collaborazione dell'Avv. Jean-Christophe Cataliotti.

L'autore è anche consulente dell'Associazione Europa dei Diritti, promotrice della collana.

"Guida ai Diritti" e "Noi Cittadini" sono, però, anche progetti che spaziano, tramite l'Associazione Europa dei Diritti e le società del gruppo "Unimedia Group", in altri settori dell'informazione:

- ogni anno sono stampate e diffuse gratuitamente ai cittadini oltre due milioni di copie di guide informative "Noi Cittadini", edite con la supervisione dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia e con la prestigiosa consulenza del Dott. Antonio Lubrano;
- il quotidiano "Il Giornale di Reggio" dedica settimanalmente l'inserto "Noi Cittadini" ai diritti, rispondendo ai quesiti dei lettori;
- il fortunato format televisivo "Noi Cittadini", condotto da Antonio Lubrano per un circuito di emittenti televisive selezionate, ha contribuito all'informazione sui diritti integrando i contenuti della collana cartacea ed affrontando i temi che tramite internet continuano a stimolare la partecipazione dei cittadini.
- gli interventi pubblicati sul quotidiano e trasmessi nelle

punate del format televisivo sono riproposti anche nel sito *www.europadeidiritti.com*, tramite il quale l'Associazione presenta la propria attività e raccoglie l'adesione (gratuita) dei cittadini, delle società e associazioni che ne condividono i principi e le finalità. Il sito permette anche di proporre quesiti che saranno sottoposti ai consulenti legali dell'Associazione e al direttore editoriale del quotidiano, e successivamente sviluppati nei media di cui dispone il nostro circuito.

La stretta collaborazione già avviata con le principali associazioni di categoria e di tutela dei consumatori darà efficacia sempre maggiore ai nostri intenti, che ripercorrono la strada che importanti trasmissioni televisive di successo hanno a loro volta intrapreso, nella consapevolezza che il cittadino ha prima di tutto il diritto di conoscere i propri diritti, perché "prevenire è meglio che curare".

La nostra collana si è arricchita con questo libro di un altro tassello, orientato a favorire la consapevolezza dei propri diritti nei "non addetti ai lavori".

L'indice analitico, pubblicato a pagina 187, permette al lettore di risalire rapidamente alla trattazione dell'argomento identificato dalla voce che interessa. In tal modo la Guida "Noi Cittadini" si presta a diventare fruibile per rapide consultazioni alla ricerca del significato dei termini sempre più utilizzati anche in ambito non tecnico.

A pagina 183 pubblichiamo, infine, una scheda dell'Associazione Europa dei Diritti, promotrice della collana, auspicando nell'attenzione del lettore alle tematiche che anche il sito internet svilupperà settimanalmente.

Associazione Europa dei Diritti
www.europadeidiritti.com

Il Presidente
Tiziano Motti

PARTE PRIMA

LA RIFORMA BIAGI: NOZIONI GENERALI

Premessa

Nel nostro panorama giuridico una importante novità è rappresentata dalla riforma in materia di occupazione e mercato del lavoro.

Il D.Lgs. 276/'03 (meglio conosciuto come “riforma Biagi”), pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* n. 235 del 9 ottobre 2003, è entrato in vigore il 24 ottobre 2003.

La nuova disciplina “non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale” (art. 1, comma 2, D.Lgs. 276/'03). La riforma, pertanto, riguarda solo i lavoratori del settore privato e non quelli del settore pubblico.

Quanto alla organizzazione e alla disciplina del mercato del lavoro, la riforma (art. 3) si pone come obiettivo principale quello di realizzare un sistema di strumenti finalizzati a garantire la trasparenza e l'efficienza del mercato del lavoro, migliorando le capacità di inserimento professionale dei disoccupati (giovani, di lunga durata, del Mezzogiorno) e di quanti sono in cerca di un primo lavoro, con particolare riferimento alle fasce deboli del mercato del lavoro (la riforma vuole occupare più giovani e più donne).

Protagonista assoluto della riforma è il singolo lavoratore, al quale deve essere sempre garantita la possibilità di trovare e di cambiare lavoro.

A tal fine, chi cerca lavoro (ma anche chi cerca lavoro-

ri) potrà rivolgersi, oltre ai centri pubblici per l'impiego, alle agenzie per il lavoro private, strutture polifunzionali capaci di mediare tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili.

In particolare, le agenzie di lavoro, se accreditate e iscritte in un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, potranno svolgere attività di "somministrazione" di lavoro non solo a tempo determinato (in pratica il vecchio lavoro interinale), ma anche a tempo indeterminato (che prende il nome di "*staff leasing*"), senza nessun costo per il lavoratore.

La nuova normativa attribuisce un ruolo importante anche alla c.d. *Borsa continua del lavoro*, un'unica banca telematica dove collocamento pubblico e privato saranno collegati tra loro al servizio delle imprese (che potranno consultare i dati di chi è disponibile) e dei lavoratori (che potranno inserire i propri *curricula*, valutando agevolmente le offerte di lavoro).

Gli obiettivi di modernizzare il mercato del lavoro italiano (adeguandolo a quello europeo) e di aumentare il tasso di occupazione sono stati perseguiti anche attraverso l'introduzione di nuove tipologie contrattuali (intese a garantire un'attività lavorativa più elastica e contrattualmente più flessibile) e la ridefinizione di contratti già esistenti.

Analizziamo le diverse figure contrattuali disciplinate dal decreto legislativo 276/03.

LAVORO A PROGETTO

Con la “riforma Biagi” i “vecchi” contratti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) vengono sostituiti dai contratti a progetto.

Questi nuovi contratti “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 dell’attività lavorativa” (art. 61, comma 2).

L’art. 69 del decreto espressamente vieta i rapporti di collaborazione coordinata e continuativi atipici, ossia quei rapporti instaurati senza l’individuazione di un progetto. Tali rapporti devono essere convertiti in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Secondo l’art. 61, i contratti a progetto sono esclusi per:

- le prestazioni occasionali (cioè i rapporti di lavoro di durata non superiore a 30 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; in tal caso si applicheranno le disposizioni relative al lavoro a progetto);
- le professioni intellettuali (es. medico, avvocato, architetto, ecc.) per l’esercizio delle quali occorre l’iscrizione nei relativi albi professionali;
- i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche;
- i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni;
- coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

I co.co.co. stipulati prima della riforma continueranno a essere efficaci?

La risposta è contenuta nell'art. 86 del decreto, secondo il quale le collaborazioni coordinate e continuative che non siano riconducibili a un progetto conservano efficacia fino alla fine della loro scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. 276/'03 (in pratica entro e non oltre il 23 ottobre 2004).

Il contratto a progetto quali indicazioni deve contenere?

In base all'art. 62 del decreto, il contratto (da stipularsi in forma scritta) deve contenere le seguenti indicazioni:

- la durata della prestazione di lavoro;
- il progetto o programma di lavoro (o fasi di esso);
- i tempi e le modalità di pagamento (del corrispettivo e degli eventuali rimborsi spese);
- le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sull'esecuzione della prestazione lavorativa;
- le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto.

Come si determina il compenso spettante al collaboratore a progetto?

In forza dell'art. 63 del decreto, "il compenso corrisposto al collaboratore a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto".

Il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti?

Sì, il collaboratore a progetto, salvo diverso accordo tra le parti, può svolgere attività a favore di più committenti.

Restano, comunque, fermi gli obblighi di riservatezza e di concorrenza, nel senso che il collaboratore a progetto

non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti né diffondere notizie relative ai programmi e alla organizzazione dei committenti stessi (art. 64).

E se il collaboratore a progetto realizza un'invenzione nello svolgimento del rapporto di lavoro?

In tal caso, ai sensi dell'art. 65 del decreto, il collaboratore a progetto deve essere riconosciuto autore della invenzione fatta.

In materia di sicurezza e igiene del lavoro il collaboratore a progetto è tutelato?

Sì, in quanto a norma dell'art. 66 del decreto, ai rapporti di lavoro a progetto si applicano (oltre alle disposizioni di cui alla legge n.533 del 1973 e di cui all'art.64 del decreto legislativo 26 marzo 2001) le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo 626/'94 e successive modifiche e integrazioni, sempre che la prestazione lavorativa sia svolta nei luoghi di lavoro del committente.

Ai collaboratori a progetto si applicano anche le norme di tutela contro gli infortuni e le malattie professionali.

In caso di gravidanza, malattia e infortunio del collaboratore a progetto che cosa prevede il decreto?

In base all'art. 66 del decreto, la gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto comportano non l'estinzione, ma la sospensione del rapporto senza erogazione del corrispettivo.

Salvo diverso accordo tra le parti (tra il committente e il collaboratore a progetto), la malattia e l'infortunio non comportano una proroga del contratto, che pertanto si estinguerà alla scadenza.

Qualora la sospensione (per malattia o per infortunio) si protragga per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita dal contratto (quando essa sia determinata) o per un periodo superiore a 30 giorni (per i contratti di durata determinabile) il committente è libero di recedere dal

contratto.

Diversamente (rispetto a quanto regolamentato nei casi di malattia e infortunio), “in caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale” (art. 66, comma 3).

Come si estingue il contratto a progetto?

Può estinguersi in 2 modi:

- al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto;
- le parti, prima della scadenza del termine, possono recedere o per giusta causa o secondo le diverse causali e modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale (art. 68).

LAVORO OCCASIONALE

Nel D.Lgs. 276/'03 il concetto di lavoro occasionale è presente due volte.

Una prima volta, come abbiamo già visto (trattando del lavoro a progetto), nell'art. 61, comma 2, che esclude dal lavoro a progetto i rapporti di lavoro occasionale di durata complessiva non superiore a 30 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.

Il concetto di lavoro occasionale ricorre nuovamente negli artt. 70 e seguenti che si occupano delle "prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti", cioè soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne.

Quali sono i soggetti che possono prestare collaborazioni occasionali di tipo accessorio?

Possono svolgere attività di lavoro accessorio:

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

Per poter svolgere le prestazioni di lavoro accessorio, i soggetti interessati sono tenuti a comunicare la loro disponibilità ai servizi per l'impiego dai quali riceveranno, a proprie spese, una tessera magnetica attestante la loro condizione (art. 71).

Quali sono le attività di lavoro occasionale accessorio consentite?

Le prestazioni di lavoro occasionale accessorio sono consentite nell'ambito:

- dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario,

- compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalati o con handicap;
- dell'insegnamento privato supplementare;
 - dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
 - della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
 - 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.

Questi soggetti possono svolgere attività occasionale accessoria nei confronti di più "beneficiari" per una durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare e per un compenso complessivo non superiore a 3 mila euro sempre nel corso di un anno solare (art. 70).

Quali sono le modalità di pagamento?

Chi richiede prestazioni di lavoro accessorio deve acquistare, presso le rivendite autorizzate, uno o più carnet di "buoni".

Il prestatore di lavoro accessorio potrà incassare il compenso presso gli enti o le società concessionarie autorizzate.

Ogni "buono" ha un valore nominale di 7,5 euro, comprendendo anche la contribuzione all'INPS (1 euro), l'assicurazione all'INAIL (0,5) e l'importo (0,2) trattenuto dall'ente o società concessionaria a titolo di rimborso spese.

L'importo netto che incassa il lavoratore è pari a 5,80 euro e non è soggetto a imposte né incide sullo stato di disoccupazione (art. 72).

LAVORO INTERMITTENTE

Il lavoro intermittente o lavoro “a chiamata” (*job on call*) è il contratto attraverso il quale un lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro, aspettando la chiamata da parte di quest’ultimo (il datore potrà chiamare il lavoratore, in base alle esigenze produttive, in qualsiasi momento; in ogni caso entro un arco temporale concordato con il lavoratore stesso).

In cambio della disponibilità il lavoratore riceve una indennità mensile, la cui misura è stabilita dai contratti collettivi.

È importante sottolineare che il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato “per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente” in base alle esigenze indicate dai contratti collettivi o dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali con decreto da adottarsi entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della riforma (artt. 33-34).

A chi è rivolto il contratto di lavoro intermittente?

In base all’art. 34, comma 2, del decreto, in via sperimentale il contratto di lavoro intermittente è rivolto a due categorie di soggetti:

- ai soggetti con meno di 25 anni;
- ai lavoratori con più di 45 anni di età, espulsi dal ciclo produttivo o iscritti alle liste di mobilità o di collocamento.

In quali casi non è consentito al datore utilizzare il contratto di lavoro intermittente?

Secondo quanto stabilisce l’art. 34, comma 3, del decreto, il datore di lavoro non può utilizzare il contratto di lavoro intermittente:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive in cui, nei sei mesi precedenti,

- si sia proceduto a licenziamenti collettivi;
- quando l'impresa non abbia provveduto alla valutazione dei rischi prevista dalla legge 626/94 (la valutazione dei rischi è l'insieme delle operazioni, effettuate dal datore, finalizzate alla conoscenza dei rischi per la sicurezza e per la salute presenti nel luogo di lavoro; sulla base di tale valutazione, il datore è tenuto a redigere un piano di sicurezza ambientale).

Il contratto di lavoro intermittente quali indicazioni deve contenere?

Secondo l'art. 35 del decreto, il contratto (da stipularsi in forma scritta) deve contenere le seguenti indicazioni:

- la durata e le ipotesi (soggettive ed oggettive) che legittimano la stipulazione del contratto;
- il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo PREAVVISO DI CHIAMATA del lavoratore che *non* può essere inferiore a 1 giorno lavorativo;
- il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore in base al lavoro prestato e la relativa indennità di disponibilità;
- le forme e le modalità di pagamento che legittimano il datore a richiedere l'esecuzione della prestazione lavorativa;
- i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in base al tipo di attività prevista nel contratto.

Qual è il trattamento economico spettante al lavoratore intermittente?

Al lavoratore intermittente spettano 2 diversi tipi di trattamento economico, vale a dire:

- *l'indennità mensile di disponibilità* (art. 36), divisibile in quote orarie, che viene corrisposta per i periodi in cui il lavoratore garantisce la propria disponibilità al

datore di lavoro. Abbiamo già visto che la misura dell'indennità è stabilita dai contratti collettivi; in ogni caso non può essere inferiore alla misura stabilita periodicamente dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

In caso di impossibilità temporanea a rispondere alla chiamata per malattia o per qualsiasi altro problema, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore, specificando la durata dell'impedimento. L'indennità non è dovuta nel periodo di temporanea indisponibilità.

Qualora il lavoratore non comunichi l'impossibilità temporanea a rispondere alla chiamata, perderà il diritto all'indennità di disponibilità per 15 giorni (art. 38).

Infine, l'art. 37 dispone che, quando il lavoro intermittente deve rendersi il fine settimana oppure durante le ferie estive o le vacanze natalizie e pasquali, l'indennità di disponibilità deve essere versata al lavoratore solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

- *il trattamento economico per i periodi lavorati* (art. 38), che non deve essere inferiore rispetto a quello previsto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Il rifiuto ingiustificato di risposta alla chiamata che cosa comporta?

Come prevede l'art. 36, comma 6, del decreto, le conseguenze del rifiuto ingiustificato possono essere:

- la risoluzione del contratto;
- la restituzione della quota di indennità di disponibilità (riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto);
- il risarcimento del danno (nella misura stabilita dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro).

LAVORO RIPARTITO

Il contratto di lavoro ripartito o lavoro “a coppia” (*job sharing*) è uno speciale tipo di contratto, sorto negli Stati Uniti e diffusosi in seguito anche in Europa, attraverso il quale “due lavoratori assumono in solido l’adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa”.

Prima che intervenisse il D.Lgs. 276/’03 tale tipo di contratto era già stato regolamentato dal Ministero del lavoro, con la circolare n.43 del 1998.

Il lavoro ripartito può definirsi come una sorta di “lavoro a metà” dove “ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell’adempimento della intera obbligazione lavorativa” (art. 41, comma 2).

Questa particolare forma contrattuale se da una parte avvantaggia le imprese in quanto riduce l’assenteismo per malattia o per altro impedimento garantendo altresì una più intensa produttività del lavoro, dall’altra consente ai lavoratori di meglio organizzare il proprio tempo (lavorativo e non).

I lavoratori possono sostituirsi tra di loro?

Sì, i lavoratori hanno facoltà non solo di effettuare in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, ma anche di modificare consensualmente la collocazione dell’orario di lavoro (art. 41, comma 3).

Sono, invece, vietate le sostituzioni da parte di terzi (sono ammesse solo con il consenso del datore), quando uno o entrambi i lavoratori coobbligati si trovino nell’impossibilità di eseguire la prestazione lavorativa (art. 41, comma 3).

In ogni caso, ai fini della certificazione delle assenze, i lavoratori sono obbligati a informare preventivamente (e settimanalmente) il datore di lavoro dell’orario di lavoro di ciascun lavoratore coobbligato (art. 42, comma 2).

Se uno dei due lavoratori si dimette o viene licenziato che cosa succede?

Come prevede l'art. 41, comma 5, del decreto legislativo, salvo diverso accordo tra le parti (tra il datore e i due lavoratori coobbligati), le dimissioni o il licenziamento di uno dei due lavoratori coobbligati comportano l'estinzione del contratto, a meno che, su richiesta del datore di lavoro, l'altro lavoratore sia disponibile ad adempiere da solo l'obbligazione lavorativa (integralmente o parzialmente); in tal caso, il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato disciplinato dall'art. 2094 del codice civile (*"È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore"*).

Il contratto ripartito quali indicazioni deve contenere?

Secondo l'art. 42 del decreto, il contratto (che per essere valido deve essere stipulato in forma scritta) deve contenere:

- la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro (giornaliero, settimanale, mensile o annuale);
- il luogo di lavoro di ciascun lavoratore;
- il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
- le eventuali misure di sicurezza.

Come è regolamentato il contratto di lavoro ripartito?

Il decreto 276/'03 demanda la disciplina del lavoro ripartito alla contrattazione nazionale (art. 43, comma 1).

In assenza di contratti collettivi, trova applicazione la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito (art. 43, comma 2).

Quale deve essere il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore coobbligato?

In base al principio di non discriminazione, il lavoratore coobbligato non deve percepire un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto a quello di un lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte (art. 44, comma 1).

In materia previdenziale i lavoratori coobbligati a chi sono assimilati?

Ai fini delle prestazioni della assicurazione generale e obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia, l'indennità di malattia e ogni altra prestazione previdenziale ed assistenziale, i lavoratori intestatari del contratto ripartito *sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale*.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

La disciplina del lavoro a tempo parziale (*part-time*) di cui al D.Lgs. n. 61/2000 (successivamente modificato e integrato dal D.Lgs. n. 100/2001) è stata parzialmente rivisitata dall'art. 46 del D.Lgs. 276/'03.

Che cos'è il lavoro a tempo parziale?

Il lavoro a tempo parziale è un contratto di lavoro subordinato (a tempo determinato o indeterminato) caratterizzato da un orario di lavoro, stabilito dal contratto individuale di lavoro, inferiore all'orario di lavoro a "tempo pieno", inferiore, cioè, a 40 ore settimanali o all'eventuale minor orario fissato dai contratti collettivi.

Come può essere il lavoro a tempo parziale?

Può essere:

- *orizzontale* = quando l'attività lavorativa è svolta a orario ridotto rispetto al normale orario giornaliero;
- *verticale* = quando l'attività lavorativa viene svolta a tempo pieno, ma solo per alcuni periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- *misto* = quando il lavoro si svolge combinando le modalità suddette (orizzontale e verticale).

Il contratto di lavoro a tempo parziale quali indicazioni deve contenere?

Il contratto di lavoro a tempo parziale, da stipularsi in forma scritta, deve contenere l'indicazione:

- della durata della prestazione lavorativa;
- della collocazione temporale della prestazione (con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno).

Qualora manchi l'indicazione della durata della prestazione lavorativa, il giudice, su richiesta del lavoratore, può dichiarare "la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale".

In mancanza dell'indicazione della sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determinerà le modalità temporali di svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale facendo riferimento a quanto previsto dai contratti collettivi "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".

In entrambi i casi il lavoratore ha diritto a un risarcimento del danno (da valutarsi in via equitativa) per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza.

Nell'ambito del lavoro a tempo parziale, quali sono le principali novità introdotte dal D.Lgs. 276/'03?

Le principali novità introdotte dal D.Lgs. 276/'03 concernono il *lavoro supplementare*, il *lavoro straordinario* e la stipulazione di *clausole elastiche e flessibili*, caratterizzati da minori vincoli e dall'importante ruolo svolto dalla contrattazione collettiva.

Lavoro supplementare

Premesso che il lavoro supplementare è quello svolto oltre l'orario stabilito dalle parti, ma entro il limite del tempo pieno, nei rapporti di lavoro a tempo parziale *di tipo orizzontale*, anche a tempo determinato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di richiedere al lavoratore di eseguire prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore stesso.

Sono i contratti collettivi a stabilire il numero massimo delle ore di lavoro supplementare che potranno essere effettuate e le conseguenze del superamento delle ore consentite.

In caso di assenza di specifiche disposizioni collettive, l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare necessita del consenso del lavoratore interessato.

Quindi è importante sottolineare la possibilità per il datore di presumere il consenso del lavoratore all'effettuazione di lavoro supplementare in presenza di specifica regolamentazione collettiva.

Va rilevato che “il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento”.

La retribuzione prevista per il lavoro supplementare corrisponde a quella ordinaria, salvo maggiorazioni previste dai contratti collettivi.

Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è quello svolto oltre l'orario di lavoro a tempo pieno.

È ammissibile solo nel rapporto di lavoro part-time *di tipo verticale o misto*, anche a tempo determinato.

Clausole flessibili e elastiche

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale (*in tutte le tipologie di part-time: orizzontale, verticale, misto*) possono concordare clausole flessibili, intendendosi come tali quelle volte a modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa nell'arco della settimana, del mese, dell'anno.

Invece, nei soli rapporti di lavoro a tempo parziale *di tipo verticale o misto* possono essere concordate clausole elastiche, intendendosi come tali quelle volte a consentire l'estensione temporale della prestazione.

Spetta alla contrattazione collettiva determinare le condizioni e le modalità delle clausole flessibili e elastiche ed anche i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Per poter variare in aumento la durata della prestazione lavorativa e per poter modificare la collocazione temporale della stessa, fatte salve le intese fra le parti, il datore di lavoro è tenuto a dare al lavoratore un *preavviso di almeno 2 giorni lavorativi*.

Per lo svolgimento di prestazioni flessibili o elastiche è necessario il *consenso del lavoratore* formalizzato attraverso uno specifico *patto scritto*.

Il rifiuto del lavoratore non può integrare gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

In assenza di contratti collettivi datore e prestatore possono concordare direttamente l'adozione di clausole flessibili o elastiche nel rispetto dei criteri individuati dalla legge.

Lo svolgimento di prestazioni flessibili o elastiche senza il rispetto di quanto stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva comporta per il prestatore di lavoro il diritto, oltre alla retribuzione dovuta, al risarcimento del danno.

Può il lavoratore rifiutare di trasformare il rapporto di lavoro da lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale o viceversa?

Sì, in quanto, in entrambi i casi prospettati, tale comportamento non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Particolare attenzione, infine, è prestata ai *lavoratori affetti da patologie oncologiche* con ridotta capacità lavorativa, ai quali è riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale (che può essere nuovamente trasformato in lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore).

APPRENDISTATO

Il D.Lgs. 276/'03 ha ridefinito il contratto di apprendistato, suddividendolo in 3 diverse tipologie contrattuali:

- 1) *apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (art. 48);*
- 2) *apprendistato professionalizzante (art. 49);*
- 3) *apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione (art. 50).*

Quando entreranno in vigore le nuove tipologie contrattuali?

I nuovi contratti di apprendistato entreranno in vigore non appena saranno emanati dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e di Bolzano (con le intese previste dagli artt. 48-49-50) i relativi regolamenti attuativi.

L'art. 47, comma 3, dispone che, in attesa della regolamentazione, si continua ad applicare la vigente normativa in materia.

Quali saranno le principali novità?

Tra le principali novità è da segnalare l'abolizione dell'obbligo a carico dei datori di lavoro, che vogliono assumere un apprendista, di richiedere alla Direzione provinciale del lavoro una specifica autorizzazione. Questa norma sarà immediatamente operativa.

Altra novità interessante riguarda la certificazione delle competenze acquisite dal lavoratore apprendista.

Infatti, le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato (ma anche quelle acquisite con la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa effettuata da soggetti accreditati dalle Regioni) saranno registrate in un libretto personale del lavoratore come prevede l'art. 2 del decreto (c.d. "*libretto formativo del cittadino*").

Quali sono le principali disposizioni confermate?

Innanzitutto, restano ferme le disposizioni in materia di diritto-dovere di istruzione e formazione (art. 47, comma 1).

Rimane invariata la disposizione secondo la quale il numero complessivo degli apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati presenti in azienda; in ogni caso, il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne abbia meno di tre, non può assumere più di tre apprendisti. Tali limiti non si applicano alle imprese artigiane (art. 47, comma 2).

Inoltre, viene ribadito che “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 ed istituti” (art. 53, comma 2).

Infine, quanto agli incentivi economici, “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” (art. 53, comma 3).

APPRENDISTATO PRIMA DELLA RIFORMA BIAGI

Secondo la definizione contenuta nella legge 25/1955, l’apprendistato è uno speciale tipo di rapporto di lavoro subordinato in forza del quale il datore di lavoro, utilizzando l’opera dell’apprendista, si obbliga a fornire a quest’ultimo l’insegnamento necessario per conseguire la qualifica professionale.

Viene definito contratto a *causa mista*, in quanto il lavoratore apprendista esegue la prestazione lavorativa per ricevere in cambio non solo la retribuzione, ma anche la formazione professionale.

Con la legge 196 del 1997 i datori di lavoro possono

assumere, in tutti i settori produttivi, con contratto di apprendistato i giovani di età compresa tra i 16 e i 24 anni.

L'età massima è elevabile a 26 anni nelle Regioni del Sud Italia e nelle aree a forte disoccupazione del Centro-Nord.

Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età sono elevati di due anni.

Nell'artigianato l'età massima può essere fissata a 29 anni, ma solo per l'assunzione di apprendisti per qualifiche di alto livello.

Quanto alla durata, l'apprendistato non può avere una durata inferiore a 18 mesi e superiore a 4 anni. Solo nell'artigianato la durata massima è di 5 anni.

I datori di lavoro beneficiano di sgravi contributivi per tutta la durata dell'apprendistato (ma anche per il primo anno di contratto a tempo indeterminato, in caso di assunzione) "alla condizione che gli apprendisti partecipino alle iniziative di formazione esterna all'azienda previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro" (art. 16, comma 2, legge 196/97).

Il datore di lavoro è tenuto a consentire all'apprendista la partecipazione (che è obbligatoria) ai corsi di formazione esterna; tali permessi vanno pagati nella stessa misura delle ore lavorative.

L'impegno formativo è normalmente pari a 120 ore annue, ma può essere previsto un impegno ridotto solo per i soggetti in possesso di titolo di studio post-obbligatorio.

APPRENDISTATO DOPO LA RIFORMA BIAGI

APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO-DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

A chi si applica?

Questa tipologia contrattuale si applica, in tutti i settori di attività, ai giovani che abbiano compiuto 15 anni di età (art. 48, comma 1).

Qual è la sua finalità?

Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale (art. 48, comma 2).

Qual è la sua durata?

La durata non può essere superiore a 3 anni e deve essere determinata in considerazione:

- della qualifica da conseguire;
- del titolo di studio;
- dei crediti professionali e formativi acquisiti;
- del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati (art. 48, comma 2).

Com'è disciplinato il rapporto di lavoro?

Il contratto (da stipularsi in forma scritta) deve contenere le seguenti indicazioni:

- prestazione lavorativa oggetto del contratto;
- piano formativo individuale;
- qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale.

Altri principi da osservare sono:

- divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato (ai sensi dell'art. 2118 del c.c.);
- durante il rapporto di lavoro, invece, il datore non può licenziare l'apprendista, se non in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo (art. 48, comma 3).

Com'è disciplinata la formazione?

È compito delle Regioni e delle Province autonome di Trento e di Bolzano (d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'istruzione e della ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale):

- definire le qualifiche professionali ai sensi della legge n. 53 del 2003 (riforma Moratti);
- stabilire il monte ore di formazione esterna ed interna all'azienda;
- definire il riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti nella formazione;
- regolare la registrazione della formazione sul libretto formativo;
- prevedere la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate (art. 48, comma 4).

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

A chi si applica?

Questa seconda variante contrattuale si applica, in tutti i settori di attività, ai soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni (art. 49, comma 1).

Il 2° comma dell'art. 49 prevede una deroga nel caso di soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 53/03, per i quali il contratto può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

Qual è la sua finalità?

Il contratto di apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali (art. 49, comma 1).

Qual è la sua durata?

La durata non può essere inferiore a 2 anni e superiore a 6.

Spetta ai contratti collettivi, stipulati dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale, determinare, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, l'effettiva durata del contratto di apprendistato professionalizzante (art. 49, comma 3).

Com'è disciplinato il rapporto di lavoro?

Il contratto, in forma scritta, deve contenere:

- prestazione oggetto del contratto;
- piano formativo individuale;
- eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extraaziendale.

Altri principi da osservare sono:

- divieto di pagare l'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato (ai sensi dell'art. 2118 del c.c.);
- divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in costanza di rapporto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;
- 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 tre anni (art. 49, comma 4).

Com'è disciplinata la formazione?

Spetta alle Regioni e alle Province autonome di Trento e di Bolzano (d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale):

- prevedere un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno 120 ore annue, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;
- definire il riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti nella formazione;
- regolare la registrazione della formazione sul libretto formativo;
- prevedere la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate (art. 49, comma 5).

APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE

A chi si applica?

Si applica, in tutti i settori di attività, ai soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Il 2° comma dell'art. 50 prevede una deroga nel caso di soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 53/'03, per i quali il contratto può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

Qual è la sua finalità?

Questa terza tipologia contrattuale è finalizzata:

- al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario;
- al conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione;
- alla specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge 144/'99 (art. 50, comma 1).

Qual è la sua durata?

La determinazione della durata, così come la disciplina del rapporto di lavoro e della formazione, è rimessa alle Regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro, le Università e le altre istituzioni formative.

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il contratto di inserimento sostituisce il contratto di formazione e lavoro; quest'ultimo continuerà ad essere applicabile solo nel settore pubblico.

La caratteristica basilare del nuovo contratto di inserimento non è più quella di favorire la formazione del lavoratore (finalità perseguita particolarmente dai nuovi contratti di apprendistato), ma quella di agevolare l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di lavoratori "mediante un *progetto individuale* di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo" (art. 54, comma 1).

I contratti di formazione e lavoro stipulati prima della riforma continueranno a essere efficaci?

I contratti di formazione e lavoro instaurati entro il 23 ottobre 2003 (ricordiamo che il 24 ottobre è entrato in vigore il D.Lgs. 276/'03) conservano efficacia fino alla fine della loro naturale scadenza.

A chi si applica il contratto di inserimento?

L'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro è rivolto alle seguenti categorie di persone:

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni;
- lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- 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) sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupa-

- zione femminile superiori del 10% quello maschile;
- persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico (art. 54, comma 1).

Quali sono i datori di lavoro legittimati a stipulare contratti di inserimento?

- I contratti di inserimento possono essere stipulati da:
- enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
 - gruppi di imprese;
 - associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
 - fondazioni;
 - enti di ricerca, pubblici e privati;
 - organizzazioni e associazioni di categoria (art. 54, comma 2).

Per assumere mediante contratti di inserimento, i datori di lavoro devono aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti (art. 54, comma 3)

Qual è la condizione indispensabile per l'assunzione?

Condizione indispensabile per l'assunzione (con contratto di inserimento) è la definizione da parte del datore di lavoro (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 (art. 55, comma 1).

L'art. 55 (nei commi seguenti) prevede che sia la contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale (entro 5 mesi dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. 276/03), o, in caso di mancato accordo, il Ministro del lavoro, a determinare le modalità di definizione dei progetti di inserimento.

Qual è la forma del contratto di inserimento?

Il contratto di inserimento deve essere stipulato in forma scritta (con indicazione specifica del progetto individuale di inserimento), altrimenti il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato (art. 56).

Quanto dura il contratto di inserimento?

Il contratto di inserimento ha una durata compresa tra 9 mesi e 18 mesi.

Nel caso di assunzione di persone affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico la durata massima può arrivare a 36 mesi (art. 57, comma 1).

“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” (art. 57, comma 2).

“Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata” (18 o 36 mesi) (art. 57, comma 3).

SOMMINISTRAZIONE

Con il D.Lgs. 276/'03 viene disciplinata la figura giuridica della "somministrazione di lavoro", definita come fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine (art. 2, comma 1, lett. a).

In precedenza la legge n. 1369/1960 vietava al lavoratore di avere rapporti di lavoro con un soggetto diverso da quello che utilizzava la sua prestazione lavorativa.

Con la legge n. 196/'97 questa regola generale è stata in parte superata attraverso l'introduzione del *lavoro interinale* o temporaneo, strumento attraverso il quale un'agenzia di lavoro temporaneo assume e mette a disposizione di un'azienda utilizzatrice, per esigenze di carattere temporaneo, uno o più lavoratori.

Ebbene, con il D.Lgs. 276/'03 sono stati abrogati gli articoli (da 1 a 11) della Legge 196/'97 e conseguentemente sono stati modificati i principi che regolano l'intera materia.

Innanzitutto, con la riforma Biagi non si parlerà più di lavoro temporaneo, ma di somministrazione di lavoro, per cui l'impresa utilizzatrice potrà rivolgersi ad un'agenzia per il lavoro e concludere con quest'ultima un *contratto di somministrazione* che potrà essere non solo a tempo *determinato* (il "vecchio" interinale), ma anche (ed è questa la principale novità) a tempo *indeterminato* (c.d. *staff leasing*).

Le imprese, dunque, potranno "affittare" manodopera anche a tempo indeterminato presso agenzie specializzate.

Quali sono le Agenzie che possono svolgere attività di somministrazione?

Per svolgere attività di somministrazione di lavoro (ma anche di intermediazione, di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale), le Agenzie per il lavoro devono essere *autorizzate* dallo Sta-

to e *accreditate* da parte delle Regioni. L'*accreditamento* è il “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” (art. 2, comma 1, lett.f).

Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un albo delle agenzie per il lavoro, articolato nelle seguenti 5 sezioni:

- agenzie di somministrazione abilitate alla somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato (c.d. *agenzie generaliste*);
- agenzie di somministrazione abilitate a svolgere somministrazione a tempo indeterminato (c.d. *agenzie specializzate*);
- agenzie di intermediazione;
- agenzie di ricerca e selezione del personale;
- agenzie di supporto alla ricollocazione professionale (art. 4, comma 1).

Le agenzie di tipo “generalista”, una volta iscritte all'albo, sono automaticamente abilitate, oltre a quelle di somministrazione, a tutte le altre attività previste dalla riforma (intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale).

Le “agenzie per il lavoro” devono possedere i seguenti *requisiti generali*:

- la costituzione della società nella forma di: *società di capitali, cooperativa, consorzio di cooperative*. Per le agenzie di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale è ammessa anche la forma della *società di persone*;
- sede legale nel territorio italiano o di altro Stato membro dell'Unione europea;
- disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso;
- adeguate competenze professionali degli operatori,

dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane;

- assenza di condanne penali in capo agli amministratori, direttori generali, dirigenti con rappresentanza e soci accomandatari;
- nel caso di soggetti polifunzionali, non caratterizzati da un oggetto sociale esclusivo, presenza di distinte divisioni operative;
- interconnessione con la “borsa continua del lavoro”: banca dati on line, gestita da operatori pubblici e privati accreditati, alla quale potranno accedere aziende in cerca di lavoratori e viceversa;
- rispetto del diritto dei lavoratori alla diffusione dei propri dati (art.5, comma 1).

Ai requisiti suddetti, validi per ogni tipo di agenzia e posti a tutela del lavoratore, il D.Lgs. 276/’03 impone *requisiti specifici*, che variano a seconda dell’attività svolta da ogni singola agenzia.

In particolare, le Agenzie di somministrazione sono tenute a garantire efficacemente i crediti dei lavoratori con i quali instaurano rapporti di lavoro.

Che cos’è il contratto di somministrazione?

È il contratto stipulato da un’impresa (detta “utilizzatrice”) che si rivolge a un’agenzia (di “somministrazione”) al fine di ottenere da quest’ultima fornitura di manodopera, a tempo determinato o indeterminato (art. 20, comma 1).

I lavoratori utilizzati “svolgono la propria attività nell’interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell’utilizzatore” (art. 20, comma 2), mentre l’agenzia di somministrazione resta titolare del solo potere disciplinare.

Quando è ammessa la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato?

È ammessa:

- per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzio-

- ne di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- per servizi di pulizia, custodia, portineria;
 - per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
 - per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
 - per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
 - per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
 - per la gestione di call-center e per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali in determinate aree indicate dal regolamento (CE) n. 1260/1999;
 - 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 richiedono più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;
 - *in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi* di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e lavoratori comparativamente più rappresentative (art. 20, comma 3).

Quando è ammessa la somministrazione di lavoro a tempo determinato?

Con il D.Lgs. 276/'03 il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato si amplia notevolmente, in quanto è ammesso a fronte di ragioni di carattere *tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo*, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore (art. 20, comma 4), e

non più per le ragioni di eccezionalità e temporaneità che legittimavano il “vecchio” lavoro interinale, disciplinato dalla l. 196/’97.

Quando il contratto di somministrazione è vietato?

È vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 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 (salva diversa disposizione degli accordi sindacali);
- all’interno di unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell’orario che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione (salva diversa disposizione degli accordi sindacali);
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi del D.Lgs. 626/’94 (art. 20, comma 5).

Il contratto di somministrazione quali indicazioni deve contenere?

Secondo quanto dispone l’art. 21 del decreto, il contratto di somministrazione, da stipularsi in forma scritta, deve contenere i seguenti elementi (in conformità con le indicazioni contenute nei contratti collettivi):

- gli estremi dell’autorizzazione rilasciata al somministratore;
- il numero dei lavoratori da somministrare;
- le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (se si tratta di somministrazione a tempo determinato);
- l’indicazione della presenza di eventuali rischi per l’integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;

- la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione.

In mancanza della forma scritta e delle indicazioni predette il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

Il contratto di somministrazione di manodopera deve contenere le seguenti ulteriori indicazioni:

- le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- l'assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- l'assunzione da parte dell'utilizzatore dell'obbligo di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- l'assunzione da parte dell'utilizzatore dell'obbligo di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- l'assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

Tutte le informazioni contenute nel contratto (comprese la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore) devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.

Quando è irregolare la somministrazione?

La somministrazione è irregolare quando avviene al di fuori dei limiti e delle condizioni previste dal decreto.

In tali casi, il lavoratore può ricorrere davanti al Giudice del lavoro (ex art. 414 del codice di procedura civile) al fine di ottenere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, con effetto dall'inizio della somministrazione (art. 27, comma 1).

Quando è fraudolenta la somministrazione?

La somministrazione è fraudolenta quando è diretta a eludere (cioè, aggirare) norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore.

In questi casi (fermo restando le sanzioni di cui all'art. 18 del decreto), somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione (art. 28).

In caso di somministrazione a tempo indeterminato come sono disciplinati i rapporti di lavoro tra l'agenzia e il lavoratore?

In caso di somministrazione a tempo indeterminato, i rapporti di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratori sono soggetti alla disciplina dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali (art. 22, comma 1).

Quando il lavoratore viene assunto con contratto a tempo indeterminato, nel contratto medesimo deve essere indicata la *indennità mensile di disponibilità*, divisibile in quote orarie, corrisposta dall'agenzia di somministrazione 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 (art. 22, comma 3).

In caso di somministrazione a tempo determinato come sono disciplinati i rapporti tra l'agenzia e il lavoratore?

In caso di somministrazione a tempo determinato, i rapporti di lavoro tra agenzia di somministrazione e i lavoratori sono soggetti alla disciplina del contratto a termine (per quanto compatibile) contenuta nel D.Lgs. n. 368/2001.

Da notare che 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 (art. 22, comma 2).

Qual è il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore "somministrato"?

Il lavoratore dipendente dal somministratore ha diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte (art. 23, comma 1).

Inoltre, è sancita la *responsabilità solidale* dell'impresa utilizzatrice con l'agenzia di somministrazione per corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali (art. 23, comma 3).

Il lavoratore somministrato possiede anche il diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva (art. 23, comma 4).

Non viene, però, computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro (art. 22, comma 5).

Cosa succede se l'impresa utilizzatrice adibisce il lavoratore a mansioni superiori o inferiori rispetto a quelle per le quali era stato assunto?

In tali casi l'utilizzatore è tenuto a darne immediata comunicazione (scritta) sia al lavoratore che all'agenzia di somministrazione.

Qualora ciò non sia avvenuto, l'utilizzatore risponde in via esclusiva:

- per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori;
- per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori (art. 23, comma 6).

Gli oneri previdenziali sono a carico di chi?

In base all'art. 25, gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali sono a carico dell'agenzia somministratrice, che è inquadrata nel settore Terziario.

Ai lavoratori "somministrati" sono garantiti i diritti sindacali?

Sì, secondo quanto dispone l'art. 24, ai lavoratori che dipendono dalle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970 (meglio nota come "Statuto dei lavoratori").

In particolare, il lavoratore può esercitare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale; ha anche diritto a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Ai lavoratori che dipendono da una stessa agenzia ma operano presso diversi utilizzatori è riconosciuto anche uno specifico diritto di riunione, secondo la normativa vigente e con le modalità determinate dalla contrattazione collettiva.

A chi spetta l'informazione sui rischi per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro?

Le informazioni sui rischi relativi alla sicurezza e alla salute connessi alle attività produttive in generale, così come la formazione e l'addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere fornite dalla agenzia di somministrazione.

Va però sottolineato che l'obbligo suddetto può essere adempiuto dall'impresa utilizzatrice se previsto dal contratto di somministrazione.

L'impresa utilizzatrice è tenuta ad informare il lavoratore nel caso in cui le mansioni svolte dal prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici.

Infine, l'utilizzatore è tenuto ad osservare, nei confronti del lavoratore, 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 (art. 23, comma 5).

TIROCINIO ESTIVO DI ORIENTAMENTO

Prima di analizzare il tirocinio estivo di orientamento introdotto dall'art. 60 del D.Lgs. 276/'03, ricordiamo che, per quanto non disciplinato dal decreto stesso, si applicano le disposizioni contenute nella legge 196/'97 e nel decreto ministeriale n. 142/1998 in materia di tirocini formativi.

Il tirocinio (che non costituisce un'ipotesi di lavoro subordinato) si fonda su apposite *convenzioni* tra *azienda ospitante* (pubblica o privata) ed *ente promotore*.

I soggetti promotori dei tirocini possono essere:

- agenzie per l'impiego
- università
- provveditorati agli studi
- istituti scolastici statali e non statali
- centri di formazione professionale
- comunità terapeutiche
- servizi di inserimento lavorativo per disabili
- istituzioni formative private non aventi scopo di lucro.

Il tirocinio non comporta in capo al lavoratore alcuna pretesa di assunzione, ma le attività svolte durante il tirocinio possono avere valore di *credito formativo*.

Il *tirocinio estivo di orientamento* è il tirocinio che un adolescente o un giovane (regolarmente iscritto a un ciclo di studi presso l'Università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado) può svolgere durante le vacanze estive.

La *finalità* del tirocinio è quella di agevolare il giovane nella scelta professionale fornendo allo stesso un primo addestramento pratico.

Ha una *durata* non superiore a *3 mesi*, anche in caso di pluralità di tirocini.

Il datore di lavoro può eventualmente (in quanto non obbligato) corrispondere al tirocinante una *borsa lavoro* non superiore a 600 euro mensili.

CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione (si noti che la qualificazione è la riconduzione di una fattispecie concreta ad uno schema legale) dei contratti di lavoro, il D.Lgs. 276/'03 ha riconosciuto alle parti la possibilità di ottenere, attraverso una procedura volontaria, la certificazione del contratto (art. 75).

I contratti certificabili, indicati dall'art. 75, sono:

- contratti di lavoro intermittente
- contratti di lavoro ripartito
- contratti a tempo parziale
- contratti a progetto
- contratti di associazione in partecipazione
- statuti di società cooperative
- contratti di appalto

Gli organi abilitati alla certificazione sono le commissioni istituite presso:

- gli enti bilaterali
- le Direzioni provinciali del lavoro e le province
- le università pubbliche o private tenute a registrarsi in un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Per avviare la procedura di certificazione è necessaria un'istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro.

I contratti di lavoro certificati devono essere conservati presso le sedi di certificazione per un periodo di almeno 5 anni dopo la loro scadenza.

Gli effetti della certificazione permangono anche verso i terzi (enti previdenziali e assistenziali, Ministero delle finanze) fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali che possono essere proposti (artt. 78-79).

Nei confronti dell'atto di certificazione le parti e i terzi possono proporre ricorso all'autorità giudiziaria:

- per erronea qualificazione del contratto

- per difformità tra il programma negoziale certificato e quello effettivamente realizzato
- per vizi del consenso.

Il ricorso può essere esperito solo dopo aver espletato un tentativo di conciliazione con la commissione di certificazione che ha adottato l'atto.

“Dinnanzi al tribunale amministrativo regionale (T.A.R.) nella cui circoscrizione 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. 80).

PARTE SECONDA

VADEMECUM DEL CITTADINO

ORIENTARSI TRA LE NORME DI DIRITTO DEL LAVORO

Il datore di lavoro può adibire il lavoratore a mansioni inferiori?

L'art. 2103, comma 1, del codice civile testualmente dispone: "Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione".

In altre parole, è vietato al datore di lavoro adibire il lavoratore a mansioni inferiori rispetto a quelle per le quali era stato assunto.

Il lavoratore illegittimamente dequalificato potrà richiedere non solo un risarcimento patrimoniale, ma anche di essere reintegrato nelle sue precedenti mansioni.

Il divieto di mobilità del lavoratore verso il basso può essere, tuttavia, derogato nelle seguenti ipotesi previste dalla legge: a) l'art. 4, comma 4, della legge n. 1204/1971 prevede che le lavoratrici madri, durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto, possano essere adibite a mansioni non pregiudizievoli per la salute, anche se inferiori a quelle abituali conservando la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale; b) l'art. 4, comma 4, della legge n. 68/1999 legittima lo spostamento a mansioni inferiori dei lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, senza perdita del trattamento più favorevole in precedenza percepito; c) l'art. 8 del D.Lgs. n. 277/1991 ammette la possibilità di adibire a mansioni inferiori i lavoratori soggetti a rischio sanitario per l'esposizione ad agenti chimici, fisici o biologici (anche in questo caso con diritto alla conservazione della retribuzione e della qualifica originaria); l'art. 4, comma 11,

della legge n. 223/1991 consente di adibire il lavoratore a mansioni diverse, e quindi anche inferiori, quando, al fine di evitare licenziamenti per riduzione di personale, vengano stipulati accordi sindacali che prevedono il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti.

Anche per la giurisprudenza il datore di lavoro può modificare verso il basso le mansioni del dipendente, previo consenso dello stesso, quale unica alternativa al licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Il datore di lavoro può adibire il lavoratore a mansioni superiori?

L'art. 2103, comma 2, del codice civile permette al datore di lavoro di adibire il lavoratore allo svolgimento di mansioni di livello superiore rispetto a quelle normalmente assegnate, stabilendo che in tal caso il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo corrispondente all'attività svolta.

L'assegnazione diventa definitiva dopo un periodo fissato dai contratti collettivi e comunque non superiore a 3 mesi, purché la medesima non sia avvenuta in sostituzione di un altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto (assenza per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ecc.).

Superati i 3 mesi, il lavoratore acquisterà diritto a essere inquadrato nella categoria contrattuale corrispondente alle mansioni svolte; in caso di inadempimento del datore di lavoro, il lavoratore può rivolgersi al giudice per ottenere l'inquadramento dovuto.

Al momento dell'assunzione il datore di lavoro ed il lavoratore possono concordare l'effettuazione di un periodo di prova?

Sì, al momento dell'assunzione, il datore di lavoro ed il lavoratore possono concordare l'effettuazione di un periodo di prova, volto a verificare la reciproca convenienza a proseguire il rapporto di lavoro.

Salvo che sia disposto diversamente dai contratti collettivi, il patto di prova deve risultare da atto scritto (art. 2096, comma 1, codice civile), con indicazione della durata. Secondo i giudici della Cassazione la forma scritta è richiesta *ad substantiam*, cioè, se essa manca, l'assunzione si ritiene definitiva.

La stipulazione scritta del patto di prova deve essere anteriore o, quanto meno, contestuale all'inizio del rapporto di lavoro.

“L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova” (art. 2096, comma 2, c.c.).

Generalmente la durata del patto di prova è fissata dai contratti collettivi; in ogni caso l'art. 10 della legge n. 604/1966 ha fissato il limite massimo del periodo di prova in 6 mesi.

“Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro” (art. 2096, comma 3, c.c.).

L'obbligo di non concorrenza (del lavoratore) può essere esteso anche per un periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro?

In base all'art. 2105 del codice civile, l'obbligo di non concorrenza si concreta nel divieto di trattare affari, per conto proprio o altrui, in concorrenza con l'imprenditore.

L'obbligo di non concorrenza opera solo per la durata del rapporto di lavoro, salvo che il lavoratore stipuli con l'imprenditore un *patto di non concorrenza* (art. 2125 c.c.), in forza del quale il datore di lavoro si obbliga a corrispondere una somma di denaro al prestatore di lavoro e questi, a sua volta, si obbliga a non fare concorrenza al suo ex datore di lavoro per il periodo successivo alla fine del rapporto.

Il patto di non concorrenza può essere stipulato sia al momento dell'assunzione, sia durante il rapporto di lavoro, sia, infine, al momento della sua cessazione.

Per la validità del patto la legge richiede determinati requisiti: deve risultare da atto scritto (la forma è prevista *ad substantiam*, cioè per la stessa esistenza del patto); deve prevedere un corrispettivo in favore del lavoratore (secondo la giurisprudenza il corrispettivo deve essere "congruo", cioè proporzionato al sacrificio imposto al lavoratore indipendentemente dalla utilità che il datore di lavoro tragga dal patto di non concorrenza); devono, inoltre, essere indicati limiti di oggetto (secondo la giurisprudenza la restrizione delle attività lavorative non può essere tale da comprimere l'esplicazione della concreta professionalità del lavoratore in limiti che non salvaguardino un margine di attività sufficiente per il soddisfacimento delle esigenze di vita), di tempo e di luogo (cioè la zona territoriale entro la quale deve intendersi operante il divieto di concorrenza).

La durata massima è stabilita dalla legge nella misura di 5 anni per i dirigenti e di 3 anni per gli altri lavoratori (operai, impiegati, quadri). Qualora venga indicata una durata maggiore, essa si riduce nella misura prevista dalla legge.

Che cosa succede se nel corso del rapporto di lavoro il dipendente realizza un'invenzione industriale?

Innanzitutto va sottolineato che possono definirsi invenzioni industriali, secondo quanto dispone l'art. 2585 del codice civile, i risultati delle attività creative della persona atte ad avere una applicazione industriale, quali un metodo o un processo di lavorazione industriale, una macchina, uno strumento, un utensile o un dispositivo meccanico, un prodotto o un risultato industriale e l'applicazione tecnica di un principio scientifico, purché essa dia immediati risultati industriali.

Può quindi accadere che il lavoratore nel corso dello svolgimento del rapporto realizzi una invenzione.

Occorre a tal proposito distinguere tra diritto morale a essere riconosciuto autore dell'invenzione e diritti di sfruttamento economico dell'invenzione stessa. La materia è contenuta nell'art. 2590 del c.c. e negli artt. 23-26 del R.D. 29-6-1939, n. 1127.

L'art. 2590 stabilisce che al lavoratore appartiene sempre e comunque il diritto ad essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto di lavoro (c.d. diritto morale d'invenzione).

Quanto ai diritti di sfruttamento economico dell'invenzione, il R.D. del 1939, n. 1127 delinea tre diverse categorie di invenzioni industriali (di servizio, aziendali, occasionali) e per ciascuna di esse detta una specifica disciplina dei diritti patrimoniali.

Quando l'invenzione industriale è fatta nell'esecuzione o nell'adempimento di un contratto o di un rapporto di lavoro o d'impiego, in cui l'attività inventiva è prevista come oggetto del contratto o del rapporto e a tale scopo retribuita, i diritti derivanti dall'invenzione effettuata eventualmente dal lavoratore (c.d. invenzione di servizio) appartengono al datore di lavoro.

Quando, invece, non è prevista e stabilita una retribuzione, in compenso dell'attività inventiva, e l'invenzione

sia comunque fatta nell'esecuzione o nell'adempimento di un contratto o di un rapporto di lavoro o d'impiego (c.d. invenzione aziendale), i diritti derivati dall'invenzione appartengono al datore di lavoro, ma il lavoratore ha diritto ad un equo premio, per la determinazione del quale si terrà conto dell'importanza dell'invenzione.

Qualora, infine, l'invenzione avvenga nel corso del rapporto di lavoro senza alcun nesso causale con l'oggetto delle mansioni del lavoratore (c.d. invenzione occasionale), ma rientri nel campo di attività dell'azienda a cui è adetto l'inventore, i diritti economici spettano all'inventore, ma il datore di lavoro ha il diritto di prelazione per l'uso esclusivo, o non esclusivo, dell'invenzione, o per l'acquisto del brevetto, nonché per la facoltà di chiedere, od acquistare, per la medesima invenzione, brevetti all'estero, verso corresponsione del canone o del prezzo, da fissarsi con deduzione di una somma corrispondente agli aiuti che l'inventore abbia comunque ricevuti dal datore di lavoro per pervenire all'invenzione.

Il datore di lavoro ha l'onere di esercitare il diritto di prelazione entro tre mesi dalla comunicazione del conseguito brevetto.

Può il datore di lavoro effettuare indagini sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore?

L'art. 1 della legge 20 Maggio 1970, n. 300, nota come Statuto dei Lavoratori, riconosce ai lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero sul luogo di lavoro, nel rispetto dei principi della Costituzione e dello Statuto dei Lavoratori.

All'art. 1 si ricollega l'art. 8 che tutela rigorosamente la sfera delle opinioni personali del lavoratore subordinato.

È fatto divieto al datore di lavoro di effettuare indagini,

anche tramite terzi (ad es. attraverso agenzie investigative, agenzie di selezione del personale), sia al momento dell'instaurazione del rapporto ("ai fini dell'assunzione"), che nel corso del suo svolgimento, sulle opinioni politiche, religiose e sindacali del lavoratore, nonché sui fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale di questo.

La violazione dell'art. 8 è sanzionata penalmente, secondo quanto disposto dall'art. 38 dello Statuto (confermato dall'art. 171 del D.Lgs. n.196/2003, noto come Codice della privacy), con le pene dell'ammenda da euro 154 a euro 1.549 o dell'arresto da 15 giorni ad un anno. Nei casi più gravi le pene dell'ammenda e dell'arresto possono essere applicate congiuntamente.

Va precisato che le indagini sulle opinioni del lavoratore o comunque su fatti attinenti alla sua sfera privata sono ammesse soltanto quando risultano rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale. È il caso, ad esempio, delle imprese c.d. di tendenza (partiti politici, sindacati, confessioni religiose, giornali, ecc.).

È ritenuta legittima anche la richiesta del certificato penale, se giustificabile in relazione alla particolare mansione di fiducia cui dovrà essere adibito il lavoratore (ad es. cassiere).

Infine, devono ritenersi consentite la raccolta di notizie riguardanti le precedenti esperienze di lavoro del lavoratore e la richiesta di referenze che facciano diretto ed esclusivo riferimento all'attitudine professionale del lavoratore.

Può il datore di lavoro effettuare visite personali di controllo (cioè, perquisizioni) sul lavoratore?

È importante premettere che secondo il Ministero del lavoro per "visite personali" si intendono quelle aventi ad oggetto la persona del lavoratore e tutto quanto attiene agli

effetti personali che normalmente l'accompagnano (es. borse).

Secondo quanto dispone l'art. 6 dello Statuto dei Lavoratori, le visite personali di controllo sul lavoratore non sono vietate in assoluto. Sono consentite solo se siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale in ragione della qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti e purché vi sia un accordo tra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali.

In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, procedendo gli uffici periferici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

In ogni caso, le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore (che deve essere perquisito in ambienti separati per sesso e da parte di controllori dello stesso sesso del lavoratore) e che avvengano con l'applicazione di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori, per evitare odiose discriminazioni.

Il datore di lavoro che effettua visite personali di controllo senza osservare le condizioni di legittimità indicate dall'art. 6 è punito con l'ammenda da euro 154 a euro 1.549 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno (art. 38, St. Lav.).

Il datore di lavoro può effettuare sui propri dipendenti o sulle persone da assumere controlli sanitari per accertare la presenza o meno dello stato di sieropositività?

Dal 1994, non solo è possibile, ma può in determinati casi considerarsi addirittura doveroso per il datore di lavoro procedere a tali accertamenti.

Infatti, la sentenza della Corte Costituzionale n. 218 del 1994 ha dichiarato legittima la richiesta al lavoratore da parte

del datore di lavoro di sottoporsi ad accertamenti sanitari diretti a stabilire la presenza o meno dello stato di sieropositività laddove il lavoratore sia destinato ad espletare mansioni che possano mettere a repentaglio la salute di altri soggetti.

Il datore di lavoro può impiegare guardie giurate per controllare l'attività lavorativa dei propri dipendenti?

La risposta è contenuta nell'art. 2 dello Statuto dei Lavoratori che vieta al datore di lavoro l'impiego di guardie giurate al fine di controllare l'attività lavorativa dei propri dipendenti (ciò per evitare un controllo intimidatorio e poliziesco).

Pertanto, le guardie giurate possono essere impiegate soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale, e non possono accedere, durante l'orario di lavoro, ai locali dove si svolge l'attività lavorativa, se non occasionalmente e per specifiche e motivate esigenze attinenti le loro esclusive funzioni.

Il potere di controllo sull'attività lavorativa compete, oltre al datore, al personale addetto alla vigilanza i cui nominativi siano stati comunicati ai lavoratori interessati (art. 3 St. Lav.).

Qual è la disciplina di legge in materia di riposo giornaliero, pause e riposi settimanali?

Tale disciplina è contenuta nel D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 (artt. 7-8-9).

Quanto al riposo giornaliero, nell'art. 7 viene riconosciuto al lavoratore il diritto di fruire di 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Tale riposo deve essere fruito in

modo consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

L'art. 9 stabilisce il diritto del lavoratore per ogni periodo di sette giorni di fruire di un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 7 (in pratica, viene stabilito un periodo di riposo di 35 ore settimanali consecutive).

Infine, l'art. 8 detta una importante disciplina in materia di pause dal lavoro.

Viene previsto che qualora l'orario di lavoro ecceda il limite di 6 ore, il lavoratore abbia diritto ad un intervallo per pausa, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

La determinazione delle modalità e della durata dell'intervallo sono stabilite dai contratti collettivi; in difetto di disciplina collettiva, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a 10 minuti.

Il datore di lavoro può imporre ad un lavoratore di religione ebraica il lavoro nella giornata di sabato?

No, in quanto in base all'art. 4 della legge n. 101 del 1989 la Repubblica italiana riconosce agli ebrei il diritto di osservare il *riposo sabbatico* che va da mezz'ora prima del tramonto del sole del venerdì ad un'ora dopo il tramonto del sabato.

Del diritto di godere del riposo settimanale nella giornata di sabato beneficiano gli ebrei dipendenti dallo Stato, da enti pubblici o da privati o che esercitano attività autonoma o commerciale, i militari e coloro che siano assegnati al servizio civile sostitutivo.

Tale diritto è esercitato nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro. Il lavoro non prestato il sabato verrà recuperato di domenica, o in altro giorno lavorativo, senza diritto ad alcun compenso straordinario.

Va aggiunto che anche per gli appartenenti alle chiese cristiane avventiste è previsto il diritto di fruire del riposo settimanale nella giornata di sabato (art. 17 legge n. 516/1998).

La lavoratrice madre ha diritto a periodi di riposo durante la giornata? E il padre?

Sì. La legge, infatti, prevede che il datore di lavoro debba consentire alla lavoratrice madre, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata.

Il riposo è uno solo quando l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a 6 ore.

I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Per la loro fruizione alla lavoratrice è consentito uscire dall'azienda.

Qualora la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro all'interno dell'azienda o nelle immediate vicinanze, i periodi di riposo vengono ridotti di mezz'ora ciascuno.

Anche al padre devono essere riconosciuti i predetti periodi di riposo:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Infine, va ricordato che la fruizione dei riposi giornalieri

è prevista anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno di vita del bambino.

Quali lavoratori possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno?

È doveroso premettere che, secondo le definizioni offerte dall'art. 1 del D.Lgs. n. 66/2003, è *lavoro notturno* il periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino, mentre è *lavoratore notturno* qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

Ciò precisato, le limitazioni al lavoro notturno sono indicate nell'art. 11 del decreto 66/2003, secondo cui devono essere i contratti collettivi a stabilire i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. È in ogni caso vietato – prosegue l'art. 11 –, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

L'art. 15 del decreto n. 66 contempla l'ipotesi che sovrappungano condizioni di salute comportanti l'inedoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche; in tal caso il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

Da aggiungere che la legge n. 977/1967 sul lavoro minorile, modificata dal D.Lgs. n. 345/1999, stabilisce che è vietato adibire i minori al lavoro notturno; con il termine "notte" viene inteso un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7.

Che cosa succede se, durante il periodo di godimento delle ferie, il lavoratore si ammala?

La malattia insorta durante le ferie ne interrompe il decorso. Così ha stabilito la Corte Costituzionale con sentenza n. 616 del 1987, dichiarando l'illegittimità costituzionale dell'art. 2109 del codice civile nella parte in cui non prevede che le ferie debbano interrompersi per effetto della malattia.

La Corte è giunta a questa conclusione argomentando che il diritto alle ferie, come prescrive l'art. 36, comma 3, della Costituzione ("Il lavoratore ha diritto...a ferie annuali retribuite, e non può rinunciarvi), è un diritto irrinunciabile; al lavoratore deve essere garantito un congruo periodo di riposo finalizzato al recupero delle energie psico-fisiche e al soddisfacimento delle esigenze di carattere ricreativo, culturale, familiare e sociale.

Le ferie riprenderanno il loro naturale decorso solo a guarigione raggiunta e al lavoratore dovrà essere riconosciuto un ulteriore periodo di riposo di durata equivalente a quello perduto a causa della malattia.

Dopo il citato intervento della Corte Costituzionale, sul

problema dell'interruzione delle ferie per l'insorgere di una malattia ha fatto seguito una miriade di sentenze tra loro contrastanti.

Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con la sentenza 23 febbraio 1998, n. 1947, hanno risolto il conflitto interpretativo preesistente, affermando che la malattia contratta durante le ferie non le interrompe automaticamente; deve essere verificato volta per volta se lo stato di malattia denunciato dal lavoratore gli impedisca effettivamente di godere il riposo e il recupero delle energie psico-fisiche propri delle ferie.

Secondo la Corte il lavoratore che voglia trasformare il titolo della sua assenza da ferie a malattia è tenuto a comunicare lo stato di malattia al proprio datore; la conversione avviene automaticamente il giorno in cui il datore di lavoro viene a conoscenza del relativo avviso comunicato dal lavoratore, a meno che lo stesso datore provi, attraverso i previsti controlli sanitari, l'infondatezza del presupposto asserito dal lavoratore.

Il periodo per l'utilizzo delle ferie da chi viene stabilito?

È doveroso premettere che, recentemente, il decreto legislativo n. 213 del 19 luglio 2004 ha sancito per il lavoratore il diritto ad un periodo di ferie retribuite di 4 settimane all'anno. Di tale periodo, 2 settimane, anche consecutive (se lo richiede il lavoratore), devono essere godute durante l'anno di maturazione delle ferie stesse, le restanti 2 settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Ebbene, secondo quanto dispone l'art. 2109 del codice civile, il periodo per l'utilizzo delle ferie, possibilmente continuativo (per consentire al lavoratore l'effettivo recupero delle energie psico-fisiche), è stabilito dal datore

di lavoro che deve tener conto di due interessi contrapposti, da una parte le esigenze aziendali, dall'altra quelle del lavoratore.

Occorre aggiungere che lo spostamento da parte del datore di lavoro del periodo fissato per le ferie deve essere comunicato con preavviso e dà luogo al risarcimento degli eventuali danni subiti dal lavoratore (si pensi al caso del lavoratore che abbia versato una caparra presso un'agenzia di viaggio).

Come sono tutelati i lavoratori minorenni?

Premesso che, in base all'art. 3, comma 3, della Costituzione, ai lavoratori minorenni deve essere garantito il diritto alla parità di retribuzione rispetto agli adulti a parità di lavoro, il lavoro minorile è regolato dalla legge 17 Ottobre 1967, n. 977, modificata e integrata dal D.Lgs. n. 345/1999.

La legge si applica ai minori dei 18 anni che hanno un contratto o un rapporto di lavoro, anche speciale, disciplinato dalle norme vigenti (art. 1, comma 1).

I minori sono distinti in 2 categorie:

- 1) i *bambini*, definiti come coloro che non hanno ancora compiuto 15 anni di età o che sono ancora soggetti all'obbligo scolastico;
- 2) gli *adolescenti*, definiti come coloro di età compresa tra i 15 e i 18 anni di età e che non sono più soggetti all'obbligo scolastico (art. 1, comma 2).

La legge non si applica agli *adolescenti* addetti a lavori occasionali o di breve durata riguardanti servizi domestici prestati in ambito familiare ed attività non nocive né pericolose svolte nelle imprese a conduzione familiare (art. 2, comma 1).

Sono ammessi al lavoro solo gli *adolescenti* (art. 3); pertanto è vietato adibire al lavoro i *bambini*, a meno che la direzione provinciale del lavoro autorizzi, previo assenso

scritto dei titolari della potestà genitoriale, l'impiego dei minori in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, purché si tratti di attività che non pregiudicano la sicurezza, l'integrità psicofisica e lo sviluppo del minore, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale (art. 4).

In ogni caso, gli *adolescenti* non possono essere adibiti a lavorazioni, processi e lavori pericolosi, nocivi e insalubri (indicati nell'allegato I della l. 977/'67), salvo che vengano svolti per motivi didattici o di formazione professionale e per il tempo necessario alla formazione stessa, sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e di protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla vigente legislazione; l'attività di formazione deve essere preventivamente autorizzata dalla direzione provinciale del lavoro (art. 6).

Inoltre gli adolescenti non possono essere adibiti al trasporto di pesi per più di 4 ore al giorno (compresi i ritorni a vuoto) e a lavorazioni effettuate con il sistema dei turni a scacchi (art. 19).

Il datore di lavoro prima di adibire i minori al lavoro deve effettuare la valutazione dei rischi prevista dal D.Lgs. 626/'94 con particolare riguardo, ad esempio, allo sviluppo non ancora completo, mancanza di esperienza e di consapevolezza nei riguardi dei rischi, esistenti o possibili, in relazione all'età (art. 7).

È vietato adibire i minori al lavoro notturno; con il termine "notte" s'intende un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7 (art. 15).

La regola generale del divieto di lavoro notturno incontra le seguenti due eccezioni:

- 1) la prestazione lavorativa del minore, impiegato nelle attività culturali, artistiche, sportive, pubblicitarie o di spettacolo, può protrarsi non oltre le ore 24; in tal

caso il minore deve godere, a prestazione compiuta, di un periodo di riposo di almeno 14 ore consecutive (art. 17, comma 1);

- 2) gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. Il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro (art. 17, comma 2).

L'orario di lavoro per i *bambini* liberi da obblighi scolastici non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali; per gli *adolescenti* non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali (art. 18).

L'orario di lavoro giornaliero non può durare senza interruzione più di 4 ore e mezza; qualora superi la predetta durata, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno un'ora; i contratti collettivi possono ridurre la durata del riposo a mezz'ora (art. 20).

Ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno 2 giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive (art. 22, comma 2).

Infine, ai minori spetta un periodo annuale di ferie retribuite che non può essere inferiore a giorni 30 per coloro che non hanno compiuto i 16 anni e a giorni 20 per coloro che hanno superato i 16 anni di età (art. 23).

Quali soggetti sono considerati lavoratori disabili?

In base alla legge n. 68 del 1999, recante “Norme per il diritto al lavoro dei disabili” ed avente come finalità dichiarata “la promozione dell’inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato”, beneficiari del diritto al *collocamento obbligatorio* (sistema che impone ai datori di lavoro l’assunzione di soggetti con ridotte capacità lavorative) sono:

- a) le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e i portatori di *handicap* intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento;
- b) gli invalidi del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento accertata dall’Istituto nazionale per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL);
- c) le persone non vedenti o sordomute. Sono considerati non vedenti coloro che sono colpiti da cecità assoluta o che hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione. Sono considerati sordomuti coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell’apprendimento della lingua parlata;
- d) gli invalidi di guerra militari, gli invalidi civili di guerra e gli invalidi di servizio.

Quanti lavoratori disabili il datore di lavoro è obbligato ad avere alle proprie dipendenze?

Secondo quanto disposto dall’art. 3 della legge n. 68/’99, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili nella misura (c.d. quota di riserva):

- a) del sette per cento dei lavoratori occupati, se occu-

- pano più di 50 dipendenti;
- b) di due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) di un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti (in tal caso l'obbligo si applica solo qualora vengano effettuate nuove assunzioni).

Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, non sono calcolati tra i dipendenti i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro nonché i dirigenti; i lavoratori *part-time* sono computati per la quota di orario effettivamente svolta (art. 4, comma 1); nel computo, le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità (art. 4, comma 2).

Ai fini della copertura della quota di riserva si computano i disabili già assunti in base alla previgente disciplina (art. 18, comma 1), nonché i lavoratori disabili dipendenti occupati a domicilio o con modalità di telelavoro, purché svolgano una quantità di lavoro atta a procurare loro una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale (art. 4, comma 3).

Inoltre, i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento, o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza e igiene sul lavoro (art. 4, comma 4).

Qual è il trattamento economico e normativo dei lavoratori disabili?

Ai lavoratori disabili si applica il normale trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi (art. 10, comma 1, legge n. 68/'99); in ogni caso, il

datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni (art. 10, comma 2).

Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Anche il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare a essere utilizzato presso l'azienda.

Qualora si riscontri che l'aggravamento delle condizioni di salute o la nuova organizzazione del lavoro siano incompatibili con la prosecuzione dell'attività lavorativa, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista.

Il rapporto di lavoro con il disabile può essere risolto dal datore di lavoro qualora, pur attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, sia accertata la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda (art. 10, comma 3).

Quali sono le procedure per l'avviamento al lavoro dei disabili?

Innanzitutto le persone riconosciute disabili, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, sono tenute ad iscriversi in appositi elenchi presso i Centri per l'impiego (art. 8, l. n. 68/'99).

Dal punto di vista procedurale, i datori di lavoro devono presentare al competente Centro per l'impiego la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili (art. 9, comma 1).

La richiesta deve essere numerica per i datori di lavoro

pubblici, mentre per i datori di lavoro privati la richiesta può essere *nominativa* per:

- a) le assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi;
- b) il 50 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) il 60 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti (art. 7, comma 1).

I datori di lavoro possono assumere lavoratori disabili anche stipulando con gli uffici competenti apposite convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma contenente i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. Tra le modalità che possono essere convenute vi sono anche la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo. La convenzione può essere stipulata anche con datori di lavoro che non sono obbligati alle assunzioni (art. 11).

Attraverso la stipulazione delle convenzioni, gli uffici competenti possono concedere ai datori di lavoro benefici di natura fiscale (art. 13).

La lavoratrice può astenersi dalla prestazione lavorativa per motivo di gravidanza e puerperio (periodo di tempo immediatamente successivo al parto)? E il padre?

Considerando che la gravidanza produce una notevole alterazione dello stato fisico della donna, la legge (le varie disposizioni in materia sono raccolte nel Testo Unico per

la tutela ed il sostegno della maternità e della paternità emanato con D.Lgs. 26-3-2001, n. 151) prevede un periodo di astensione obbligatoria, in cui è vietato adibire al lavoro le donne nei 2 mesi precedenti il parto e nei 3 mesi successivi. L'inosservanza di tale disposizione è punita con l'arresto fino a 6 mesi. Il divieto è anticipato a 3 mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli.

L'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza può essere ulteriormente anticipata dall'ispettorato del lavoro, sulla base di accertamento medico: 1) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; 2) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino.

Va detto che la normativa vigente riconosce alle lavoratrici la possibilità di gestire con più elasticità la distribuzione del periodo di astensione obbligatoria. Infatti, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che sia certificato (dal medico) che tale opzione non abbia controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro.

Il diritto all'astensione sussiste anche nel caso in cui la lavoratrice abbia adottato un bambino (o l'abbia ottenuto in affidamento) di età non superiore a 6 anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento. In questo caso l'astensione dal lavoro è consentita durante i primi 3 mesi, che decorrono dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

In caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del padre, quest'ultimo ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi 3 mesi dalla nascita del figlio o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice (c.d. congedo di paternità).

Inoltre è stato riconosciuto a entrambi i genitori il diritto ad un'astensione facoltativa (c.d. congedi parentali). Ciascun genitore ha infatti diritto di astenersi dal lavoro nei primi 8 anni di vita del bambino per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, anche se con il limite complessivo di 10 mesi.

Qualora vi sia un solo genitore, il diritto spetta per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

L'astensione deve essere comunicata al datore con un preavviso di almeno 15 giorni.

Infine, per quanto riguarda il trattamento economico, la legge prevede che alla dipendente venga corrisposta un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria.

Per i periodi di astensione facoltativa, il genitore ha diritto, fino al 3° anno di vita del bambino, ad un'indennità pari al 30% della retribuzione.

Superato il terzo anno (e fino all'ottavo anno di vita del bambino), è dovuta l'indennità sempre pari al 30% della retribuzione, solo se il reddito dell'interessato non arrivi al valore minimo indicato dalla legge.

I genitori possono astenersi dal lavoro per la malattia del figlio?

Sì, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età inferiore a 3 anni.

A ciascun genitore spetta, sempre alternativamente, anche il diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni.

Per fruire di tali congedi, il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso delle ferie in godimento da parte del genitore, previa richiesta di quest'ultimo.

I periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Il congedo per la malattia del bambino spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.

A quali lavori è vietato adibire le lavoratrici madri?

La legge prevede che le lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a 7 mesi di età del figlio, informato il datore di lavoro del proprio stato, non possano essere adibite da parte di quest'ultimo al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri esplicitamente elencati nell'art. 5 del D.P.R. n. 1026/1976 (ad esempio lavori che espongono a radiazioni ionizzanti, lavori su scale ed impalcature mobili e fisse, lavori di manovalanza pesante, lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, lavori con macchina mossa a pedale quando il ritmo del movimento esiga un notevole sforzo, lavori con macchine scuotenti, ecc.).

Il datore di lavoro sarà dunque tenuto ad adibire la lavoratrice ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto; lo spostamento ad altre mansioni può anche essere disposto dall'Ispettorato del Lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora accerti che le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna.

La lavoratrice adibita a mansioni inferiori rispetto a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.

A quali agevolazioni hanno diritto i lavoratori genitori di figli portatori di handicap?

La legge prevede che, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità (accertata dalle USL, mediante le commissioni mediche), la lavoratrice madre o il lavoratore padre abbiano diritto al *prolungamento fino a tre anni del congedo parentale* a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati o, in alternativa, a *2 ore di riposo giornaliero retribuito*.

Successivamente al 3° anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto a *3 giorni di permesso mensile*, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

In caso di malattia, quali sono gli obblighi del lavoratore?

In presenza di un'alterazione dello stato di salute del lavoratore che renda temporaneamente impossibile lo svolgimento dell'attività lavorativa, il malato deve rivolgersi al proprio medico curante, il quale rilascia il certificato attestante la *diagnosi* e la *prognosi*, cioè il periodo di assenza giustificata dal lavoro per malattia.

Il lavoratore è tenuto a comunicare al datore di lavoro la sopravvenienza della malattia e a trasmettere la relativa attestazione medica. Sono i contratti collettivi a stabilire le modalità e i termini entro cui il lavoratore deve far pervenire al datore di lavoro il certificato medico (in mancanza di tale previsione, il lavoratore dovrà comunque provvedervi con tempestività, in quanto il datore deve essere posto in condizione di sopperire immediatamente alle carenze organizzative comportate dall'assenza del lavoratore).

Nel certificato è importante l'indicazione del *domicilio*

del lavoratore, al fine di rendere possibili le visite di controllo. Infatti, la legge n. 683 del 1983, per contenere il fenomeno dell'assenteismo, ha stabilito l'obbligo per il lavoratore di rimanere nel proprio domicilio nelle c.d. *fasce di reperibilità* (precisamente dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di tutti i giorni, compresi domenicali e festivi) per l'effettuazione dei controlli sanitari a cura delle USL o dell'INPS.

In caso di assenza del lavoratore, il medico rilascia apposito avviso invitando il lavoratore a presentarsi al controllo ambulatoriale il giorno successivo non festivo.

In forza dell'art. 5, comma 14, della legge n. 683/1983 "qualora il lavoratore pubblico o privato risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quello di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo".

Come stabilito da una sentenza della Corte Costituzionale (n. 78/1988), la perdita del 50% dell'indennità si verifica solo a seguito di una seconda violazione dell'obbligo di reperibilità.

L'assenza alla visita di controllo può legittimare il datore di lavoro a irrogare sanzioni disciplinari.

E' importante evidenziare che il rendere impossibile la visita di controllo, pur trovandosi il lavoratore in casa, equivale a essere assenti (è il caso del lavoratore che affermi di non aver udito il suono del campanello o del lavoratore che abbia ritardato ad aprire la porta perché sotto la doccia).

Quanto ai motivi giustificativi dell'assenza dal domicilio, la giurisprudenza ammette ogni ipotesi di ragionevole impedimento, senza necessità degli estremi della forza maggiore (è, ad esempio, giustificabile chi non risponde alla visita fiscale perché non ha sentito il campanello per essersi addormentato a seguito dell'assunzione di farmaci o perché impegnato in una visita medica di controllo che

non poteva essere effettuata in ore diverse da quelle corrispondenti alle fasce di reperibilità).

In caso di malattia o di infortunio, il lavoratore conserva il posto di lavoro?

Il codice civile attribuisce al lavoratore, in caso malattia o di infortunio, il diritto alla conservazione del posto per un determinato periodo (c.d. *periodo di comporta*), la cui durata è fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal giudice secondo equità. Solitamente il contratto collettivo distingue due ipotesi: il comporta *secco*, ovvero il termine di conservazione del posto riferito alla singola malattia (ad es. 6 mesi per un unico evento morboso), e il comporta *per sommatoria*, ovvero il termine di conservazione del posto che comprende le assenze reiterate e frequenti non continuative (ad es. 180 giorni di assenza nell'arco dell'anno). Oltre alla conservazione del posto, al lavoratore spetta un trattamento economico in parte a carico del datore di lavoro e in parte a carico dell'INPS (per le malattie) o dell'INAIL (per gli infortuni e le malattie professionali).

Superato il periodo di comporta, il datore di lavoro può legittimamente licenziare il dipendente non ancora guarito, salvo che questi richieda, prima della scadenza del comporta, la fruizione della *aspettativa non retribuita* (se prevista dal contratto collettivo), per cui il rapporto di lavoro può proseguire, senza retribuzione, per un periodo massimo indicato dal contratto anche oltre il termine di comporta.

L'infortunio *in itinere* è coperto dalla tutela assicurativa?

Premesso che per infortunio *in itinere* (cioè, durante il viaggio) viene comunemente inteso l'incidente occorso al lavoratore durante il tragitto di andata e ritorno fra l'abita-

zione e il luogo di lavoro, la risposta alla domanda è senz'altro affermativa.

La disciplina per il riconoscimento dell'infortunio *in itinere* è contenuta nell'art. 12 del D.Lgs. n. 38/2000 che ha recepito i principi giurisprudenziali consolidatisi nel tempo.

Ebbene, l'infortunio *in itinere* è coperto da tutela assicurativa nelle seguenti circostanze: 1) durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, salvo il caso di interruzione o deviazione del tutto indipendenti dal lavoro, o comunque non necessitate; l'interruzione e la deviazione sono intese dal legislatore come necessitate quando sono dovute a cause di forza maggiore (ad es. guasto meccanico, viabilità interrotta per la chiusura al traffico di una strada normalmente utilizzata per recarsi al lavoro), ad esigenze essenziali ed improrogabili (ad es. necessità di soddisfare bisogni fisiologici) o all'adempimento di obblighi penalmente rilevanti (ad es. il soccorso di persone vittime di incidenti stradali); 2) durante il normale percorso di andata e ritorno che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro; 3) durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti, qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale.

L'assicurazione opera anche nel caso di utilizzo del mezzo di trasporto privato, purché necessitato (ad es. se l'orario di lavoro è tale da non coincidere con quello dei mezzi pubblici); in tal caso restano comunque esclusi gli infortuni direttamente cagionati dall'abuso di alcolici o di psicofarmaci o dall'uso non terapeutico di stupefacenti.

Infine, nell'art. 12 è disposto che l'assicurazione non opera nei confronti del conducente sprovvisto della prescritta abilitazione di guida.

Il lavoratore chiamato a prestare il servizio militare conserva il posto di lavoro? E in caso di richiamo alle armi?

Sì, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo del servizio militare (così ha disposto l'art. 1 del D.Lgs. n. 303/1946 abrogando il primo comma dell'art. 2111 del codice civile che disponeva la risoluzione del rapporto di lavoro per causa del servizio di leva).

Il periodo trascorso in servizio di leva deve essere computato agli effetti dell'anzianità, ma non è prevista alcuna retribuzione o indennità collegata al rapporto di lavoro sospeso.

Anche per il richiamo alle armi è prevista (art. 2111, comma 2, c.c.) la conservazione del posto di lavoro, ma in questo caso il lavoratore, oltre al computo del periodo di richiamo nell'anzianità di servizio, ha diritto alla retribuzione o ad un'equivalente indennità.

Il lavoratore è legittimato a richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione?

Premesso che per *congedo per la formazione* s'intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro, la domanda trova risposta affermativa nell'art. 5 della legge n. 53/2000; tale articolo, infatti, riconosce il diritto di richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, a tutti i di-

pendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno *cinque anni di anzianità di servizio* presso la stessa azienda o amministrazione.

Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione.

Il datore di lavoro può comunque non accogliere la richiesta di congedo per la formazione oppure differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative.

Può il datore di lavoro applicare sanzioni disciplinari ai propri dipendenti?

Sì. Per l'art. 2106 del codice civile, il datore di lavoro può applicare sanzioni disciplinari (*rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione*), secondo la gravità dell'infrazione e in conformità dei contratti collettivi, nei confronti del lavoratore che non osservi gli obblighi di diligenza (che significa precisione e scrupolosità nello svolgere il lavoro in base alle mansioni assegnate), obbedienza (non solo agli ordini impartiti dal datore, ma anche a quelli provenienti dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende) e fedeltà (che pone due distinti divieti: trattare affari in concorrenza con il proprio datore di lavoro e divulgare notizie in ordine alla organizzazione e alle metodologie di produzione recando danno all'azienda).

L'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori pone i seguenti limiti all'esercizio del potere disciplinare.

Innanzitutto, le sanzioni disciplinari non possono essere applicate se, prima dell'infrazione, il datore non abbia pubblicizzato il codice disciplinare, mediante affissione dello stesso in luogo accessibile a tutti. La mancata affissione determina la nullità della sanzione irrogata.

Inoltre, il datore non può adottare nessun provvedimento disciplinare senza prima aver contestato l'addebito al lavoratore e averlo sentito a sua difesa. Al lavoratore è permesso farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La legge vieta sanzioni che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro (come la retrocessione di categoria e qualifica oppure il trasferimento).

La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere superiore a 10 giorni.

L'entità della multa non può superare le 4 ore di retribuzione.

Le sanzioni più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicate prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto.

Contro il provvedimento disciplinare il lavoratore può ricorrere all'autorità giudiziaria oppure può promuovere, per il tramite dell'Ufficio provinciale del lavoro, nel termine di 20 giorni, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato. Se il datore non provvede, entro 10 giorni dall'invito ricevuto dall'ufficio, a nominare il suo arbitro, la sanzione non ha effetto.

Infine, può attivare procedure analoghe previste dalla contrattazione collettiva.

Da ultimo, è bene ricordare che la massima sanzione irrogabile dal datore è il licenziamento disciplinare, cui dovranno applicarsi le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto.

Che cos'è il licenziamento per giusta causa?

Premesso che il datore di lavoro può licenziare il lavoratore solo in presenza di una *giusta causa* o di un *giustificato motivo*, la giusta causa è definita dalla legge come quella causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Si tratta di fatti talmente gravi (ad es. la distruzione volontaria di strumenti di lavoro, il furto, la rissa nei luoghi di lavoro, ecc.) da comportare l'interruzione immediata del rapporto (c.d. licenziamento in tronco).

Ne deriva che il datore di lavoro non è tenuto a dare il preavviso né a pagare l'indennità di mancato preavviso.

La nozione di giusta causa comprende non solo i gravi inadempimenti contrattuali del lavoratore, bensì anche i fatti extracontrattuali che possano influire sulla reputazione o sull'interesse dell'azienda (non è necessario che ne derivi un danno patrimoniale).

In pratica, il licenziamento per giusta causa ricorre laddove il comportamento del lavoratore faccia venir meno la fiducia su cui è improntato il suo rapporto di lavoro con il datore, anche per fatti commessi al di fuori dell'ambiente lavorativo. In tal senso si è pronunciata la Corte di Cassazione: "La giusta causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro è ravvisabile anche in fatti e comportamenti diversi dall'inadempimento, purché producano effetti riflessi nell'ambiente di lavoro e siano tali da far venir meno la fiducia che impronta di sé il detto rapporto; in particolare un atto di violenza del lavoratore in danno di un altro dipendente dello stesso datore di lavoro, ancorché realizzato fuori dell'ambiente aziendale, può costituire giusta causa di licenziamento quando sia connesso a motivi di lavoro, ed idoneo a scuotere la serenità e normalità dei rapporti di colleganza tra i lavoratori e di collaborazione fra questi e il datore di lavoro" (Cass. 8 febbraio 1993, n. 1519).

L'art. 2119 del codice civile precisa che non legittimano il licenziamento per giusta causa il fallimento dell'imprenditore e la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

Che cos'è il licenziamento per giustificato motivo?

Il licenziamento per giustificato motivo ricorre in due distinte ipotesi: in base all'art. 3 della legge 604/'66, può essere disposto per notevole inadempimento (da parte del lavoratore) degli obblighi contrattuali (c.d. giustificato motivo soggettivo) oppure per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (c.d. giustificato motivo oggettivo).

In entrambi i casi il datore di lavoro è tenuto a dare il preavviso (la durata del preavviso è stabilita dalla contrattazione collettiva o, in mancanza, dagli usi o dal giudice secondo equità); durante tale periodo il rapporto di lavoro prosegue fino alla scadenza del preavviso; in caso contrario il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che gli sarebbe spettata durante il periodo di preavviso. Secondo la dottrina prevalente sostituire il preavviso con l'indennità non dà luogo a risoluzione anticipata del rapporto che, infatti, continua a sussistere fino alla scadenza del preavviso (ciò comporterebbe, ad esempio, nel caso di malattia del lavoratore l'interruzione del preavviso).

Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo richiede un inadempimento *notevole*, ossia di non scarsa importanza (si pensi, ad esempio, al caso del lavoratore che, senza previo accordo col datore di lavoro, si assenti dal lavoro per ferie oppure non rientri tempestivamente dalle stesse); qualora l'inadempimento non sia notevole, al datore di lavoro è consentito irrogare una delle sanzioni disciplinari (c.d. conservative) previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione).

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (intimato per motivi organizzativi-produttivi) viene considerato da una giurisprudenza ormai consolidata un rimedio estremo, al quale il datore può ricorrere solo qualora provi l'impossibilità di mantenere il lavoratore nell'organizzazione produttiva.

È necessario che il datore dimostri non solo la soppressione del posto cui era addetto il lavoratore licenziato, ma anche l'inutilizzabilità del lavoratore stesso in altre posizioni equivalenti.

Tra le situazioni giustificanti il licenziamento per motivo oggettivo segnaliamo a titolo esemplificativo: la cessazione dell'attività aziendale, la chiusura o la soppressione del reparto cui era addetto il lavoratore, la riorganizzazione aziendale finalizzata ad una più economica gestione dell'impresa, ecc.

Nella fattispecie del giustificato motivo oggettivo i giudici hanno ricondotto alcune situazioni che riguardano la persona, ma che si riflettono negativamente sull'attività produttiva, sull'organizzazione del lavoro e sul regolare funzionamento di essa.

Sono i casi, ad esempio, della sopravvenuta inidoneità fisica o psichica del lavoratore allo svolgimento delle mansioni contrattuali assegnategli e della sopravvenuta inidoneità professionale per incapacità di adeguarsi alla informatizzazione dell'azienda.

Il datore di lavoro può licenziare la lavoratrice a causa di matrimonio?

No, in quanto la legge n. 7 del 1963 tutela le lavoratrici contro i licenziamenti intimati a causa di matrimonio.

Precisamente, il licenziamento della dipendente è vietato nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio fino ad un anno dopo la celebrazione stessa. In questo periodo sono nulle anche le dimissioni presentate dalla lavoratrice, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro. Il divieto di licenziamento si applica a tutte le lavoratrici dipendenti da enti pubblici e da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici.

La legge, inoltre, stabilisce la nullità delle clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi o nei regolamenti che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio.

Al datore di lavoro è comunque data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per colpa grave della lavoratrice costituente giusta causa, per cessazione dell'attività dell'azienda, per ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta oppure per scadenza del termine del contratto a tempo determinato.

Il datore di lavoro può licenziare la lavoratrice a causa di maternità?

No, in quanto l'art. 54 del Testo Unico per la tutela e il sostegno della maternità e della paternità vieta espressamente il licenziamento della lavoratrice madre per tutto il periodo intercorrente dal momento della gestazione fino a 3 mesi dopo il parto, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro, entro 90 giorni dal licenziamento, idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Il divieto di licenziamento non opera per:

- a) colpa grave della lavoratrice costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- b) cessazione dell'attività dell'azienda;
- c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto per scadenza del termine;
- d) esito negativo della prova.

Può essere licenziato il lavoratore tossicodipendente?

Il licenziamento è vietato se il lavoratore di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza intenda sottoporsi a programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio assistenziali; il lavoratore ha, infatti, diritto alla conservazione del posto di lavoro, se assunto a tempo indeterminato, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a tre anni, mediante la concessione di una aspettativa non retribuita, salvo più favorevole disciplina contrattuale.

Anche ai lavoratori, familiari di un tossicodipendente, spetta l'aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico del soggetto tossicodipendente, purché lo stato di necessità sia certificato dalla struttura pubblica.

Che cosa deve fare il lavoratore che voglia “attaccare” il licenziamento?

Premesso che il licenziamento deve essere intimato per iscritto, il lavoratore può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso, qualora questi non siano comunicati contestualmente al licenziamento; tali motivi devono essere comunicati dal datore di lavoro entro 7 giorni dalla richiesta.

Una volta comunicati, non possono essere modificati né integrati. Va comunque detto che la mancata richiesta di motivi da parte del lavoratore non costituisce acquiescenza (cioè, accettazione) al licenziamento.

Il lavoratore che voglia attaccare il licenziamento deve impugnarlo, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione o dalla comunicazione dei suoi motivi.

L'impugnazione può essere effettuata con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore.

Prima di ricorrere al Tribunale, sono previsti due ulteriori passaggi: uno obbligatorio (che consiste nel promuovere le procedure di conciliazione) e uno facoltativo (quando le parti intendono risolvere la controversia mediante arbitrato).

Come viene sanzionato il licenziamento illegittimo nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti?

Premesso che il licenziamento non è legittimo se non è assistito da una giusta causa o da un giustificato motivo, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti nell'unità produttiva nella quale ha avuto luogo il licenziamento (più di 5 se si tratta di imprenditore agricolo), oppure più di 15 nello stesso Comune anche in unità produttive più piccole, oppure più di 60 (ovunque siano ubicate le singole unità produttive), il giudice, dichiarato illegittimo il licenziamento, applica la c.d. *tutela reale* (prevista dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, così come modificato dall'art. 1 della l. 108/'90), cioè ordina la *reintegrazione* del lavoratore nel posto di lavoro e condanna inoltre il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore, stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento al giorno dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a 5 mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno di cui sopra, la legge attribuisce al lavoratore la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a *15 mensilità* di retribuzione.

Se il lavoratore, entro 30 giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro, non abbia ripreso servizio, né abbia richiesto entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità sostitutiva della reintegrazione, il rapporto di lavoro s'intende risolto.

Come viene sanzionato il licenziamento illegittimo nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti?

Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti nell'unità produttiva nella quale ha avuto luogo il licenziamento (fino a 5 se si tratta di imprenditore agricolo), oppure fino a 60 dipendenti (suddivisi in unità produttive con meno di 16 dipendenti), il giudice, dichiarato illegittimo il licenziamento, applica la c.d. *tutela obbligatoria* (prevista dall'art. 8 della l. 604/'66, così come modificato dall'art. 2 della l. 108/'90), cioè condanna il datore di lavoro a *riassumere* il lavoratore entro 3 giorni oppure a risarcirgli il danno. Spetta dunque al datore di lavoro scegliere la sanzione che ritiene preferibile: riassunzione oppure risarcimento.

Qualora scelga di risarcire il danno, sarà tenuto a versare al lavoratore un'indennità compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione; essa viene stabilita dal giudice, tenendo conto del numero dei dipendenti dell'azienda, delle dimensioni dell'impresa, dell'anzianità di servizio.

La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il lavoratore con anzianità superiore a 10 anni e fino a 14 mensilità per il lavoratore con anzianità superiore ai 20 anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di 15 lavoratori.

Va sottolineato, infine, che nel caso di *licenziamento discriminatorio* opera sempre la *tutela reale* (art. 18 dello Statuto dei lavoratori), a prescindere dal numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro.

Qual è la disciplina del trattamento di fine rapporto (t.f.r.)?

La disciplina del trattamento di fine rapporto è contenuta nell'art. 2120 del codice civile, così come formulato dall'art. 1 della l. 29-5-1982, n. 297.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa (quindi anche in caso di dimissioni e licenziamento individuale o collettivo), il datore di lavoro è obbligato a corrispondere al lavoratore una somma di denaro, detta trattamento di fine rapporto.

Tale trattamento, che rappresenta un vero e proprio compenso differito al momento della cessazione del rapporto di lavoro, si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5.

Al 31 dicembre di ogni anno si deve procedere alla rivalutazione del totale delle quote accantonate (con esclusione della quota maturata nell'anno) in forza di un meccanismo che prevede un incremento fisso dell'1,5 % e, per le famiglie di operai e impiegati, del 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo rispetto al dicembre precedente calcolati dall'ISTAT.

Fino all'introduzione della legge n. 297/1982, il trattamento di fine rapporto, denominato *anzianità di servizio*, veniva calcolato moltiplicando una quota dell'ultima retribuzione per il numero degli anni di servizio (meccanismo che avvantaggiava gli impiegati di alto livello e i dirigenti).

In base alla nuova normativa, il lavoratore con almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, un anticipo non superiore al 70 % del t.f.r. maturato. Le richieste sono soddisfatte annualmente entro il limite del 10 % degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta (e viene detratta, a tutti gli effetti, dal t.f.r.) e la richiesta deve

essere giustificata dalla necessità di acquisto della prima casa per sé o per i figli (documentato con atto notarile) o dalla necessità di eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche.

In base all'art. 2122 del c.c., in caso di morte del lavoratore, il t.f.r. spetta al coniuge, ai figli, nonché ai parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo. La ripartizione tra gli aventi diritto, in difetto di accordo, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In caso di insolvenza del datore di lavoro (fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa) si sostituisce ad esso nel pagamento del t.f.r. il *Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto* (istituito presso l'INPS) alimentato con un contributo a carico dei datori di lavoro.

In materia di sicurezza sul lavoro, quali sono gli obblighi generali che gravano sul datore di lavoro?

Per l'art. 2087 del codice civile: "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

Pertanto, il primo garante della sicurezza in azienda è il datore di lavoro, chiamato ad adottare ogni misura utile a garantire che l'ambiente di lavoro non risulti nocivo o pericoloso per i propri dipendenti.

L'adempimento dell'obbligo di sicurezza è stato confermato e accentuato dal D.Lgs. 626/'94; tale decreto, con il quale sono state recepite nel nostro ordinamento otto direttive comunitarie in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, elenca (art. 3) una serie di criteri e obblighi che i datori di lavoro, i dirigenti o i preposti che

sovrintendono allo svolgimento dell'attività lavorativa sono tenuti ad osservare.

Le misure da adottare sono:

- a) valutazione dei rischi per la salute e per la sicurezza;
- b) eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, loro riduzione al minimo;
- c) riduzione dei rischi alla fonte;
- d) programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- e) sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- f) rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo;
- g) priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- h) limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- i) utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici, sui luoghi di lavoro;
- l) controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- m) allontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio, per motivi sanitari inerenti la sua persona;
- n) misure igieniche;
- o) misure di protezione collettiva ed individuale;
- p) misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- q) uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- r) regolare manutenzione di ambienti, attrezzature,

macchine ed impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti;

- s) informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;
- t) istruzioni adeguate ai lavoratori.

Tra gli obblighi generali in capo al datore di lavoro riveste una particolare importanza la *valutazione dei rischi*.

In base all'art. 4 del decreto 626/'94, incombe sul datore di lavoro (in relazione alla natura dell'attività aziendale) un obbligo di valutazione, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

All'esito di tale valutazione, il datore di lavoro è tenuto ad elaborare un documento (c.d. piano di sicurezza ambientale) contenente una relazione sulla attività di valutazione, l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione e un programma per la loro attuazione; il documento, da elaborare entro 3 mesi dall'effettivo inizio dell'attività e da aggiornare periodicamente in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi, deve essere custodito presso l'azienda.

Va precisato che le aziende familiari e quelle fino a 10 addetti non sono soggette all'obbligo della redazione scritta del documento di valutazione dei rischi, ma sono tenute ad autocertificare per iscritto l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati.

Nei luoghi di lavoro quali sono i segnali (di sicurezza) che il lavoratore deve conoscere?

I segnali di sicurezza che il lavoratore è tenuto a conoscere sono: i *segnali di divieto* (Tav. I, che vietano un comportamento), i *segnali di prescrizione* (Tav. II, che indicano un determinato comportamento), i *segnali di avvertimento* (Tav. III, che avvertono di un pericolo), i *segnali di salvataggio e di soccorso* (Tav. IV, che indicano vie di sicurezza e posti di soccorso) e i *segnali per la lotta contro l'incendio* (Tav. IV, che si riferiscono alle informazioni relative alle attrezzature antincendio).

Nei cartelli il messaggio di sicurezza viene comunicato tramite un colore, una forma geometrica o un simbolo diversamente combinati tra loro (spesso integrati da termini o frasi complementari), a seconda dell'indicazione da trasmettere al lavoratore.

In materia di sicurezza sul lavoro, il lavoratore è gravato da obblighi?

Sì, il lavoratore con il D.Lgs. 626'94 riveste rispetto al passato un importante ruolo di partecipazione attiva alla realizzazione della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Infatti, in base all'art. 5 del decreto, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria salute e della propria sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro.

In particolare, i lavoratori devono:

- a) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- b) utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di prote-

- zione messi a loro disposizione;
- d) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei dispositivi di sicurezza, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza;
 - e) astenersi dal rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
 - f) astenersi dal compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
 - g) sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
 - h) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Come sono tutelati i lavoratori addetti ai videoterminali?

Con la legge comunitaria n. 422/2000 sono state apportate modifiche significative al titolo VI del D.Lgs. 626/'94 relativo alla tutela della salute e sicurezza nel lavoro del personale addetto all'utilizzo di attrezzature munite di videoterminali.

Le novità principali riguardano la definizione di lavoratore addetto a videoterminale e la periodicità delle visite mediche obbligatorie.

La legge comunitaria definisce lavoratore addetto ai videoterminali il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminale in modo sistematico o abituale per 20 ore settimanali (la precedente definizione recitava "per alme-

no 4 ore consecutive per tutta la settimana lavorativa”).

Con tale previsione viene estesa la tutela a milioni di lavoratori, essendo questi ultimi considerati addetti ai videoterminali anche se la prestazione non avviene in modo continuato.

Pertanto, il datore di lavoro - come chiarito dalla circolare del Ministero del lavoro n. 16/2001- è tenuto ad aggiornare la *valutazione del rischio* (con particolare riguardo ai rischi per la vista, ai problemi di postura e affaticamento fisico e mentale e alle condizioni ergonomiche e di igiene del lavoro) alla luce della nuova definizione di lavoratore, in esito alla quale valuterà la necessità o meno di nuove misure di prevenzione e protezione della salute dei lavoratori.

La seconda novità riguarda la periodicità delle visite di controllo, che deve essere:

- almeno biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni e per quelli che abbiano compiuto il 50° anno di età;
- almeno quinquennale per i lavoratori giudicati idonei senza prescrizioni all'esito della visita di controllo preventiva.

Inoltre, il lavoratore deve essere sottoposto a controllo specialistico (oftalmologico) a sua richiesta, qualora sospetti una sopravvenuta alterazione della funzione visiva, confermata dal medico competente, oppure tutte le volte che l'esito della visita preventiva o periodica ne evidenzia la necessità.

Infine, è doveroso ricordare che non sono state, invece, apportate modifiche all'art. 54 del D.Lgs. 626'94 che sancisce il diritto del lavoratore, qualora svolga la sua attività per almeno 4 ore consecutive, ad una interruzione della sua attività. Le modalità delle interruzioni sono stabilite dalla contrattazione collettiva. In mancanza, il lavoratore ha comunque diritto ad una pausa di 15 minuti ogni 2 ore di lavoro al videoternale.

Chi è il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza? Quali sono le sue attribuzioni?

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro è una figura dotata di specifici poteri e garanzie introdotta nel nostro ordinamento dal decreto legislativo n. 626/'94 (artt. 18-19) al fine di consentire una più attiva partecipazione dei lavoratori in materia di sicurezza.

Nelle aziende che occupano sino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure può essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale o nel comparto produttivo.

Nelle aziende con più di 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

Il numero, le modalità di designazione o elezione vengono definite dalla contrattazione collettiva.

In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti presenti in azienda è il seguente: 1 rappresentante nelle aziende che occupano fino a 200 dipendenti; 3 rappresentanti nelle aziende che occupano da 201 a 1000 dipendenti; 6 rappresentanti nelle aziende che occupano più di 1000 dipendenti (art. 18).

Quanto alle attribuzioni, queste sono elencate dall'art.

19. Precisamente, il rappresentante per la sicurezza:

- a) può accedere ai luoghi di lavoro;
- b) deve essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda;
- c) deve essere consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione e protezione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;

- d) deve essere consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e salute;
- e) deve ricevere tutte le informazioni e la documentazione aziendale inerenti la valutazione dei rischi, le misure di prevenzione, le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- f) deve ricevere le informazioni dagli organi di vigilanza (ASL, Ispettorato del lavoro, vigili del fuoco);
- g) deve essere adeguatamente formato in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- h) può promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) può formulare osservazioni e proposte, partecipa alla riunione periodica sulla sicurezza (che il datore di lavoro nelle aziende con più di 15 dipendenti indice almeno una volta l'anno), avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- l) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli. Inoltre, per l'espletamento delle sue funzioni, può consultare il piano di sicurezza ambientale e il registro degli infortuni.

Infine, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e deve godere delle stesse tutele previste dalla legge per i rappresentanti sindacali.

Nei confronti dei lavoratori, quali sono gli obblighi di informazione gravanti sul datore di lavoro? E gli obblighi di formazione?

Secondo l'art. 21 del D.Lgs. 626/'94, il datore di lavoro deve provvedere affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata *informazione* su:

- a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;
- b) le misure e le attività di protezione e di prevenzione adottate;
- c) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta;
- d) i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi;
- e) le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
- f) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente;
- g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di sicurezza.

In base all'art. 22, il datore di lavoro è anche tenuto ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una *formazione* sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni. Tale formazione deve avvenire in occasione:

- a) dell'assunzione;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro e di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

È importante che la formazione venga periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

Una particolare formazione in materia di salute e sicurezza deve essere assicurata al rappresentante per la sicu-

rezza nonché ai lavoratori incaricati dell'attività di pronto soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori.

La formazione sia dei lavoratori che dei loro rappresentanti deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Che cos'è il servizio di prevenzione e protezione?

Per l'attuazione degli obblighi di sicurezza, una delle maggiori innovazioni contenute nel D.Lgs. n. 626/'94 (artt. 8-11) è la previsione dell'obbligo a carico del datore di lavoro di istituire il *servizio di prevenzione e protezione*. Tale servizio deve essere obbligatoriamente organizzato all'interno dell'azienda nei seguenti casi:

- a) nelle imprese che svolgono attività particolari e rischiose;
- b) nelle aziende industriali con più di 200 dipendenti;
- c) nelle industrie estrattive con più di 50 dipendenti;
- d) nelle strutture di ricovero e cura sia pubbliche che private.

Nel caso in cui il datore di lavoro non riesca a organizzare il servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, può avvalersi di persone esterne all'azienda in possesso delle necessarie conoscenze professionali, previa consultazione con il rappresentante per la sicurezza.

Può anche accadere che il datore di lavoro svolga direttamente i compiti di prevenzione e protezione, previo corso di formazione in materia; ciò è possibile nelle aziende artigiane e industriali fino a 30 addetti, nelle aziende agricole e zootecniche fino a 10 addetti, nelle aziende della pesca fino a 20 addetti, nonché nelle aziende fino a 200 addetti a condizione che non svolgano attività particolari e rischiose.

I compiti del servizio di prevenzione e protezione sono:

- individuare e valutare i fattori di rischio;
- elaborare misure preventive e protettive, nonché procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- proporre programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- fornire ai lavoratori le informazioni riguardanti i rischi presenti in azienda e i provvedimenti necessari a prevenirli.

Chi è il medico competente? Quali sono i suoi compiti?

Il D.Lgs. 626/'94, così come modificato dal D.Lgs. 242/1996, definisce *medico competente* il medico in possesso di uno dei seguenti titoli:

- 1) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro o in clinica del lavoro ed altre specializzazioni individuate, ove necessario, con decreto del Ministro della sanità di concerto con il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica;
- 2) docenza o libera docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro;
- 3) autorizzazione di cui all'art. 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277.

Definito il medico competente, ciò che importa sottolineare è l'obbligo del datore di lavoro (come indicato dall'art. 16 del decreto 626) di nominare un medico competente che effettui la sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla normativa vigente, comprendente:

- a) accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza

di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati, ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica;

- b) accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

L'art. 17 del decreto aggiunge che qualora il medico competente, all'esito di tali accertamenti, esprima un giudizio di inidoneità parziale o temporanea o totale del lavoratore, ne informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore. Contro tale giudizio è ammesso ricorso, entro 30 giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

Sempre secondo quanto dispone l'art. 17, il medico competente svolge la propria opera o in qualità di libero professionista, oppure può essere dipendente del datore di lavoro ovvero dipendente da una struttura esterna pubblica o privata convenzionata con l'imprenditore per lo svolgimento dei suoi compiti. Egli può avvalersi, per motivate ragioni, della collaborazione di medici specialisti scelti dal datore di lavoro che ne sopporta gli oneri.

Oltre alla sorveglianza sanitaria, al medico competente sono assegnati altri compiti che riguardano più in generale l'attività di prevenzione. Precisamente:

- a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori;
- b) istituisce e aggiorna, sotto la propria responsabilità, per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, una cartella sanitaria e di rischio da custodire presso il datore di lavoro con salvaguardia del segreto professionale;
- c) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato degli accertamenti cui sono sottoposti e sui loro risultati;

- d) collabora con il datore di lavoro alla predisposizione del servizio di pronto soccorso;
- e) collabora all'attività di informazione e formazione dei lavoratori.

Come sono tutelati i lavoratori addetti alla movimentazione manuale dei carichi?

In base all'art. 47 del D.Lgs. 626/'94 per *movimentazione manuale dei carichi* s'intendono le operazioni di trasporto o di sostegno di un carico ad opera di uno o più lavoratori, comprese le azioni del sollevare, deporre, spingere, tirare, portare o spostare un carico che, per le loro caratteristiche o in conseguenza delle condizioni ergonomiche sfavorevoli, comportano tra l'altro rischi di lesioni dorso-lombari.

L'art. 48 elenca gli obblighi del datore di lavoro, il quale deve meccanizzare i processi lavorativi al fine di evitare la movimentazione manuale dei carichi; qualora ciò non sia possibile, deve fornire ai lavoratori i mezzi adeguati per ridurre il rischio che comporta la movimentazione dei carichi, organizzando i posti di lavoro in modo da rendere la movimentazione il più possibile sicura e sana.

Infine, secondo l'art. 49, il datore di lavoro deve informare e formare adeguatamente i lavoratori circa il peso del carico, il centro di gravità o il lato più pesante in caso di carichi non equilibrati, la movimentazione manuale dei carichi e i rischi che i lavoratori corrono se queste attività non vengono eseguite in maniera corretta.

Che cosa sono i dispositivi di protezione individuale?

Secondo l'art. 40 del D.Lgs. 626/'94 per *dispositivo di protezione individuale* (DPI) s'intende qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro i rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Sono, ad esempio, considerati DPI: i caschi di protezione per l'industria, gli occhiali a maschera, i guanti, i tappi o le cuffie antirumore, le scarpe a slacciamento rapido, le cinture di sicurezza del tronco, ecc.

Non sono, invece, considerati DPI:

- a) gli indumenti di lavoro ordinari;
- b) le attrezzature dei servizi di soccorso e di salvataggio;
- c) le attrezzature di protezione individuale delle Forze armate, della Polizia e del personale del servizio per il mantenimento dell'ordine pubblico;
- d) le attrezzature di protezione individuale proprie dei mezzi di trasporto stradali;
- e) i materiali sportivi;
- f) i materiali per l'autodifesa o per la dissuasione;
- g) gli apparecchi portatili per individuare e segnalare rischi e fattori nocivi (art. 40, comma 2).

I DPI devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro (art. 41).

Per quanto riguarda i requisiti dei DPI, questi devono (oltre a essere conformi a quanto disposto dal D.Lgs. 475/1992):

- a) essere adeguati ai rischi da prevenire;
- b) essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro;
- c) tener conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore;

d) poter essere adattati al lavoratore-utilizzatore secondo le sue necessità.

In caso di rischi multipli che richiedano l'uso simultaneo di più DPI, questi devono essere tra loro compatibili e tali da mantenere, anche nell'uso simultaneo, la propria efficacia nei confronti del rischio e dei rischi corrispondenti (art. 42).

L'art. 43 elenca gli obblighi che gravano sul datore di lavoro. In particolare, il datore deve:

- 1) fornire ai lavoratori i DPI;
- 2) individuare le caratteristiche dei DPI necessarie affinché questi siano adeguati ai rischi del lavoro;
- 3) mantenerli in efficienza ed assicurarne le condizioni di igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie;
- 4) fornire istruzioni comprensibili ai lavoratori;
- 5) provvedere che i DPI siano utilizzati soltanto per gli usi previsti;
- 6) destinare ogni DPI ad un uso personale e, qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso DPI da parte di più persone, il datore deve prendere opportuni accorgimenti igienico-sanitari;
- 7) informare i lavoratori dei rischi dai quali il DPI li protegge;
- 8) assicurare una formazione adeguata, organizzando, ove necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto dei dispositivi.

Va aggiunto che l'art. 44 prevede precisi obblighi anche in capo agli stessi lavoratori. Innanzitutto, i lavoratori sono tenuti a sottoporsi al programma di formazione e addestramento organizzato dal datore di lavoro.

Inoltre, devono utilizzare i DPI messi a loro disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute, avere cura dei DPI senza apportarvi modifiche di loro iniziativa, segnalare immediatamente al datore di lavoro qualsiasi difetto o inconveniente da essi rilevato nei DPI messi a loro disposizione.

La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza e salute nel lavoro da chi è svolta?

È svolta dall'*Unità sanitaria locale* e, per quanto di sua specifica competenza, dal *Corpo nazionale dei vigili del fuoco*.

Per il settore minerario la vigilanza è svolta dal *Ministero dell'industria*, mentre per le industrie estrattive di seconda categoria e le acque minerali e termali è esercitata dalle *regioni e province autonome di Trento e Bolzano*.

Per attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati (da individuare con decreto del Presidente del consiglio dei ministri, su proposta dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente) l'attività di vigilanza può essere esercitata anche dall'*Ispettorato del lavoro*.

APPENDICE

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

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87, quinto comma, della Costituzione;
Visti gli articoli da 1 a 7 della legge 14 febbraio 2003, n. 30;
Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 6 giugno 2003;
Sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei datori e prestatori di lavoro;
Acquisito il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, espresso nella seduta del 3 luglio 2003;
Acquisiti i pareri delle competenti commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;
Sentito il Ministro per le pari opportunità;
Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 31 luglio 2003;
Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri per la funzione pubblica, dell'istruzione, dell'università e della ricerca, per gli affari regionali e dell'economia e delle finanze;

E m a n a
il seguente decreto legislativo:

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 stes-

sa; 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 approcci 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, nonchè 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, nonchè le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione europea in materia di apprendimento permanente, purchè 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, nonchè 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;

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, nonchè 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 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;

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. 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 fideiussione bancaria o assicurativa non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 200.000 euro. Sono esonerate dalla prestazione delle garanzie di cui alla presente lettera le società che abbiano assolto ad obblighi analoghi previsti per le stesse finalità dalla legislazione di altro Stato membro della Unione europea;

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.

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, nonchè 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 all'articolo 4 o di cui al comma 6 del presente articolo, i comuni, 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)* di cui all'articolo 5, comma 1, nonchè l'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro ai sensi di quanto disposto al successivo articolo 17.
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. È 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. Decorso 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. 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 d'intesa con la Conferenza unificata le modalità di costituzione della apposita sezione regionale dell'albo di cui all'articolo 4, comma 1 e delle procedure ad essa connesse.

Art. 7.

Accreditamenti

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, nonchè l'invio alla autorità concedente di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro;

e) raccordo con il sistema regionale di accreditamento degli organismi di formazione.

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

disciplinano altresì:

- a) le forme della cooperazione tra i servizi pubblici e operatori privati, autorizzati ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4, 5 e 6 o accreditati ai sensi del presente articolo, per le funzioni di incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevenzione della disoccupazione di lunga durata, promozione dell'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati, sostegno alla mobilità geografica del lavoro;
- b) 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 nonchè, 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 do-

manda 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 perchè 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. È 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. È 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. È 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 promuo-

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

7. 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.

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 workfare, 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 in occupazione, 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 frequenta 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 disciplinano 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. Allorchè 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. 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.

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, nonchè le sedi tecniche finalizzate ad assicurare il raccordo e il coordinamento del sistema a livello nazionale.
2. La definizione degli standard tecnici e dei flussi informativi di scambio tra i sistemi avviene nel rispetto delle competenze definite nell'Accordo Stato-regioni-autonomie locali dell'11 luglio 2002 e delle disposizioni di cui all'articolo 31, comma 2, della legge 31 dicembre 1996, n. 675.

Art. 17.

Monitoraggio statistico e valutazione delle politiche del lavoro

1. Le basi informative costituite nell'ambito della borsa continua nazionale del lavoro, nonchè 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, nonchè 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, nonchè 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 re-

sponsabili 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 penali

1. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, è punito con la sanzione dell'ammenda di Euro 5 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. L'esercizio abusivo della

attività di intermediazione è punito con la pena dell'arresto fino a sei mesi e l'ammenda da Euro 1.500 a Euro 7.500. Se non vi è scopo di lucro la pena è della 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. 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. 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 5 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. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 20, commi 1, 3, 4 e 5, e 21, commi 1, 2, nonchè 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. 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. In caso di violazione dell'articolo 10 trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonchè 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.

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.

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 autoriz-

zato 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 nonchè 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, nonchè 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, nonchè 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 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

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 effet-

tivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;

j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;

k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

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

3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore, devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.

4. In mancanza di forma scritta, con indicazione degli elementi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del comma 1, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

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 la-

voro 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 nonchè a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.
2. 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 sindaca-

re 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, nonchè per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

2. In caso di appalto 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.

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.

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.

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, ivi compresi quelli costituiti in forma di società cooperativa di cui all'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 dei soggetti consorziati o delegarne l'esecuzione a una società consorziata.

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.

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 1676”.

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 o, in via provvisoriamente sostitutiva, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con apposito decreto da adottarsi trascorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.
2. In via sperimentale il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di

disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

3. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:

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

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

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, nonchè 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 retri-

buzione 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 nè 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, 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.

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, nonchè 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, nonchè 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.
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.

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 licen-

ziamento.”;

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, nonchè 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, nonchè 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 riguar-

di 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 richie-

sta 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 fis-

sati 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 appren-

distato 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, nonchè 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 quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento.

4. Resta ferma la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni e integrazioni.

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, nonchè 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, nonchè 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 il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento.

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, nonchè 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)*.

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 disci-

plines 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 pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;

e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

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 concor-

renza con i committenti nè, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, nè 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 alla legge 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, nonchè 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. I diritti derivanti dalle disposizioni contenute nel presente capo possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo V del presente decreto legislativo.

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 lavorati-

ve 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 3 mila euro sempre nel corso di un anno solare.

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. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni per

prestazioni di lavoro accessorio del valore nominale di 7,5 euro.

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

3. L'ente o società concessionaria provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni per prestazioni di lavoro accessorio, registrando i dati anagrafici e il codice fiscale e provvedendo per suo conto al versamento dei contributi per fini previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, in misura di 1 euro e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura di 0,5 euro.

4. L'ente o società concessionaria trattiene l'importo di 0,2 euro, a titolo di rimborso spese.

5. Entro sessanta giorni dalla entrata in vigore delle disposizioni contenute nel presente decreto legislativo il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua gli enti e le società concessionarie alla riscossione dei buoni, nonché i soggetti autorizzati alla vendita dei buoni e regolamenta, con apposito decreto, criteri e modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 3 e delle relative coperture assicurative e previdenziali.

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

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, nonchè 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. Dinnanzi 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, e l'articolo 3 della legge 19 gennaio 1955, n. 25;
 - c) la legge 23 ottobre 1960, n. 1369;
 - d) l'articolo 21, comma 3 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;
 - e) gli articoli 9-*bis*, comma 3 e 9-*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.

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, anche superiori all'anno, 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.
2. Al fine di evitare fenomeni elusivi della disciplina di legge e contratto collettivo, in caso di rapporti di associazione in partecipazio-

ne 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 compri, con idonee attestazioni o documentazioni, che la prestazione rientra in una delle tipologie di lavoro disciplinate nel presente decreto ovvero in un contratto di lavoro subordinato speciale o con particolare disciplina, o in un contratto nominato di lavoro autonomo, o in altro contratto espressamente previsto nell'ordinamento.

3. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui agli articoli da 1 a 11 della legge 24 giugno 1997, n. 196, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera *a*), della medesima legge e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro, 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 vi-

gore 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 della concessione edilizia o all'atto della presentazione della denuncia di inizio attività, il nominativo dell'impresa esecutrice dei lavori unitamente alla documentazione di cui alle lettere b) e *b-bis*).”.

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.

Associazione Europa dei Diritti

L'associazione nazionale senza fini di lucro **“Europa dei Diritti”**, costituita con atto pubblico a Reggio Emilia il 17 gennaio 2004, promuove la cultura dei diritti, tramite campagne di informazione effettuate capillarmente e con tutti i media disponibili, al fine di aumentare la consapevolezza dei cittadini sui propri diritti e sui mezzi disponibili per ottenerne la tutela.

L'associazione sottopone al comitato di redazione ogni singolo caso segnalato dagli associati, al fine di alimentare la documentazione che farà parte di settimanali segnalazioni alla stampa locale, nazionale, alle associazioni di difesa dei consumatori.

L'azione dell'associazione si svolge quindi in cooperazione con tutte le forze sociali che condividono la tutela dei cittadini.

Programmi

L'associazione, conformemente al proprio statuto, si prefigge:

- La cooperazione con le associazioni di difesa dei consumatori, sostenendo e promuovendo iniziative da esse coordinate in ambito locale;
- La promozione della cultura del diritto ai diritti su media locali, istituendo rubriche periodiche ove sia dato spazio ai cittadini e dove, in collaborazione con le altre associazioni presenti nel territorio, possano essere affrontati temi di quotidiana utilità.

Tale azione sarà svolta tramite collane editoriali specia-

- lizzate, i quotidiani, le emittenti radiofoniche e televisive tramite la strutturazione di progetti radiotelevisivi supportati e supervisionati dall'opera dell'associazione;
- Il sito internet, quale strumento per la divulgazione dell'opera di ricerca e informazione dell'associazione come descritta ai punti precedenti, per recepire le indicazioni degli associati e dei cittadini in genere, con creazione di una banca dati fruibile a chiunque, avendone titolo, ne faccia richiesta e quant'altro attinente allo scopo.

L'associazione "Europa dei Diritti" non si pone in competizione con le associazioni di difesa dei diritti dei consumatori, già ampiamente rappresentate a livello locale e nazionale, ma si mette a disposizione di queste per promuovere tramite i propri mezzi stampa, ma anche i quotidiani, internet e le emittenti radiotelevisive, la cultura del "Diritto ai diritti".

Vantaggi per gli associati

Fino al 31 dicembre 2005 l'adesione all'associazione è completamente gratuita, come previsto dallo Statuto approvato il 17/01/2004, e aperta a tutti i cittadini e a persone giuridiche quali società, enti, associazioni, comitati che ne condividano le finalità.

Pertanto l'associazione fa fronte alle proprie spese di gestione esclusivamente con gli incassi derivanti dalle proprie iniziative editoriali e multimediali, che prevedono la partecipazione alla realizzazione e diffusione di collane informative sui diritti dei cittadini, la realizzazione di format televisivi e radiofonici, la pubblicazione di libri.

Tutti gli associati hanno diritto di ricevere gratuitamente, previa richiesta da effettuarsi di volta in volta tramite il sito e fermo il recupero delle spese postali, le pubblicazioni a tal fine rese disponibili e di partecipare gratuitamente agli incontri e ai corsi organizzati annualmente dallo staff legale di Europa dei Diritti, i cui contenuti sono ricavati dalle stesse richieste dei soci in un'ottica di assistenza dedicata ai temi prevalenti.

Come associarsi

Gli associati ad Europa dei Diritti si dividono in tre categorie:

- a. **soci ordinari**, costituiti da persone fisiche;
- b. **soci sostenitori**, costituiti da persone giuridiche, quali a titolo esemplificativo e non limitativo le società commerciali, artigianali, industriali, associazioni, movimenti, leghe, circoli, gruppi organizzati o comitati.
- c. **soci aggregati**, le società che svolgono attività economiche quali società in nome collettivo, società in accomandita semplice, società di fatto ed equivalenti soggetti collettivi esteri.

Pertanto si evidenzia il ruolo dell'Associazione come orientato non esclusivamente al consumatore come privato, ma al cittadino in senso lato, anche in qualità di titolare di un'attività, artigiano, professionista, datore di lavoro.

Associazione Europa dei Diritti
Via Guicciardi, 7
42100 Reggio Emilia (RE)
Fax 0522.396286

Form per la richiesta di
associazione disponibile on-line:
www.europadeidiritti.com

Indice analitico degli argomenti trattati

- accreditamento, 39
- agenzie per il lavoro generaliste, 40
- agenzie per il lavoro private, 12
- agenzie per il lavoro specializzate, 40
- agenzie per il lavoro, 39
- anzianità di servizio, 93
- apprendista portatore di handicap, 31
- apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, 35
- apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, 31
- apprendistato professionalizzante, 33
- apprendistato, 29, 30
- aspettativa non retribuita, 81
- borsa lavoro del tirocinio, 49
- borsa continua del lavoro, 12
- centri pubblici per l'impiego, 12
- certificazione assenze, 22
- certificazione dei contratti, 50
- clausole flessibili ed elastiche, 27
- co.co.co., 13
- collaboratore a progetto, 14, 15
- collaborazione coordinata e continuativa, 14
- collocamento obbligatorio di lavoratori disabili, 72
- compenso del collaboratore a progetto, 14
- comporto per sommatoria, 81
- comporto secco, 81
- congedi parentali, 77
- congedo di paternità, 76
- contratto a causa mista, 30
- età massima apprendista, 31
- contratto di formazione e lavoro, 36
- contratto di inserimento, 36
- contratto di lavoro a tempo parziale, 25
- contratto di lavoro intermittente, 20
- contratto di somministrazione, 41, 42, 43
- contratto ripartito, 23
- controlli sanitari sullo stato di sieropositività, 62
- credito formativo del tirocinio, 49
- dimissioni dei lavoratori coobbligati, 23
- diritto morale d'invenzione, 59
- disciplina lavoro ripartito, 23
- dispositivo di protezione individuale (DPI), 110
- durata del contratto di inserimento, 38
- fasce di reperibilità, 80
- ferie, 67
- figli portatori di handicap, 79
- Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto, 94

forma del contratto di inserimento, 37
 gravidanza, 75
 guardie giurate, 63
 imprese c.d. di tendenza, 61
 impugnazione del licenziamento, 90
 inadempimento notevole, 87
 indagini sulle opinioni politiche, religiose e sindacali del lavoratore, 60
 indennità mensile di disponibilità, 20, 45
 indennità mensile, 19
 informazione sui rischi per la sicurezza e la salute, 48
 infortunio *in itinere*, 81
 infortunio, 81
 invenzione aziendale, 60
 invenzione di servizio, 59
 invenzione industriale, 59
 invenzione occasionale, 60
 job on call, 19
 job sharing, 22
 lavoratori addetti ai videotermini, 98
 lavoratori affetti da patologie oncologiche, 28
 lavoratori disabili, 72, 73, 74
 lavoratori minorenni, 69
 lavori vietati per le lavoratrici madri, 78
 lavoro a progetto, 13
 lavoro a tempo parziale, 25, 26
 lavoro interinale, 39
 lavoro intermittente, 19
 lavoro notturno, 66
 lavoro occasionale accessorio, 17
 lavoro occasionale, 17
 lavoro ripartito, 22
 lavoro straordinario, 27
 lavoro supplementare, 26
 libretto formativo del cittadino, 29
 licenziamento a causa di maternità, 89
 licenziamento a causa di matrimonio, 88
 licenziamento dei lavoratori coobbligati, 23
 licenziamento di lavoratore tossicodipendente, 90
 licenziamento discriminatorio, 92
 licenziamento illegittimo, 91, 92
 licenziamento in tronco, 86
 licenziamento per giusta causa, 85
 licenziamento per giustificato motivo, 87
 malattia del figlio, 77
 malattia durante le ferie, 67
 malattia, 81
 mansioni inferiori, 55
 mansioni superiori, 56
 medico competente in medicina del lavoro, 107
 mercato del lavoro, 11
 movimentazione manuale dei carichi, 109
 multa, 84
 numero complessivo apprendisti, 30
 obblighi del lavoratore in caso di malattia, 79
 obblighi di formazione, 105
 obblighi di informazione, 105
 oneri previdenziali lavoratori somministrati, 47
 party-time, 25
 patto di non concorrenza, 58
 pause, 63
 riposi settimanali, 63
 periodo delle ferie, 68
 periodo di comportamento, 81
 periodo di prova, 57
 perquisizioni sul lavoratore, 61
 piano di sicurezza ambientale, 96
 preavviso di chiamata, 20
 prestazioni occasionali, 13
 professioni intellettuali, 13
 progetto individuale di inserimen-

to, 37
 puerperio, 75
 rapporti di lavoro fra agenzia e lavoratore, 45, 46
 rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, 103
 reintegrazione del lavoratore, 91
 responsabilità solidale, 46
 diritti sindacali lavoratori somministrati, 47
 riassunzione, 92
 richiamo alle armi, 83
 rifiuto ingiustificato alla chiamata, 21
 riforma Biagi, 11
 rimprovero scritto, 84
 rimprovero verbale, 84
 riposo del lavoratore padre, 65
 riposo della lavoratrice madre, 65
 riposo giornaliero, 63
 riposo sabatico, 64
 sanzioni disciplinari ai dipendenti, 84
 sanzioni disciplinari conservative, 87
 segnali di avvertimento, 97 e tav. III
 segnali di divieto, 97 e tav. I
 segnali di prescrizione, 97 e tav. II
 segnali di salvataggio e di soccorso, 97 e tav. IV
 segnali di sicurezza, 97
 segnali per la lotta contro l'incendio, 97 e tav. IV
 servizio di prevenzione e protezione, 106
 servizio militare, 83
 sgravi contributivi per apprendistato, 31
 sicurezza sul lavoro, 94, 97
 soggetti promotori del tirocinio, 49
 somministrazione di lavoro a tempo determinato, 42
 somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, 41
 somministrazione fraudolenta, 45
 somministrazione irregolare, 45
 somministrazione, 39
 sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, 84
 sostituzioni, 22
 staff leasing, 39
 T.A.R., 51
 tirocinio estivo di orientamento, 49
 trattamento di fine rapporto (t.f.r.), 93
 tutela obbligatoria, 92
 tutela reale, 91
 valutazione dei rischi, 96
 vigilanza sull'applicazione della sicurezza e salute nel lavoro, 112
 visite personali di controllo sul lavoratore, 61

finito di stampare
nel mese di gennaio 2005
presso Grafica Veneta S.p.A. - Trebaseleghe (PD)

NOI CITTADINI. I CONTRATTI DI LAVORO (guida alla Riforma)

- *Che cos'è il lavoro a progetto?*
- *Qual'è il trattamento economico spettante al lavoratore intermittente?*
- *Quali sono i nuovi contratti di apprendistato?*

Questo libro, oltre a presentare tutte le novità introdotte dalla riforma Biagi, offre al cittadino un vademecum costituito da 50 risposte alle domande più frequenti che riguardano il mondo del lavoro. Spesso, infatti, il cittadino non è consapevole dei propri diritti e non si trova pertanto nella condizione di tutelarli. Il ricorso alla consulenza dell'avvocato di fiducia, o alle strutture preposte a tale tutela, avviene quasi sempre quando tali diritti sono già stati violati.

L'Associazione "Europa dei Diritti" (www.europadeidiritti.com) ha promosso questa collana allo scopo di favorire la cultura del "diritto ai diritti": si propone di dare risposte semplici, anche se rigorose, ai dubbi e alle situazioni che potrebbero coinvolgere il cittadino...

Perchè "prevenire è meglio che curare"

GLI AUTORI:

Jean-Christophe Cataliotti

Avvocato, laureato in giurisprudenza presso l'Università degli studi di Bologna con la tesi "La tutela penale della privacy", è consulente legale del gruppo editoriale Unimedia e dell'Associazione nazionale "Europa dei Diritti".

Tiziano Motti

Presidente dell'Associazione nazionale "Europa dei Diritti" e del gruppo editoriale Unimedia. Azionista di maggioranza del quotidiano "Il Giornale di Reggio" e fondatore di diverse società operanti in campo pubblicitario e nella formazione sulla comunicazione. (www.tizianomotti.com)

Edizione digitale fuori commercio. Versione elettronica riservata esclusivamente ai destinatari autorizzati che abbiano effettuato opportuna richiesta tramite i siti internet abilitati alla diffusione. La duplicazione e pubblicazione in qualsiasi forma e con qualsiasi mezzo, anche parziale, dei testi e delle illustrazioni pubblicate sono vietate.

I trasgressori saranno perseguiti nei termini di Legge. I possessori e gli utilizzatori di copie non autorizzate potranno essere perseguiti a norma delle vigenti Leggi del Diritto italiano e/o alle disposizioni nazionali ed internazionali in materia di tutela della proprietà letteraria.