
Camera dei Deputati.

Disegno di legge n. 2764:

“Norme in materia di mercato del lavoro e flessibilità”

Disegno di legge

Presentato dal Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale (TREU)
di concerto con il Ministro di Grazia e Giustizia (MANCUSO)
con il Ministro del Tesoro (DINI)
e con il Ministro del Bilancio e della Programmazione Economica (MASERA)
Presentato il 26 giugno 1995:

CAPO I. *Disciplina della fornitura di lavoro temporaneo*

Articolo 1. *Contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo.*

1. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è un contratto mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, di seguito denominata "impresa fornitrice", iscritta all'albo previsto dall'articolo 2, comma 1, pone uno o più lavoratori, da essa appositamente assunti con il contratto previsto dall'articolo 3, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, di seguito denominata «impresa utilizzatrice», per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo ai sensi del comma 2.
2. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso:
 - a) nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali applicati dall'impresa utilizzatrice;
 - b) per il soddisfacimento delle esigenze organizzative e produttive previste dai contratti e accordi collettivi di cui all'articolo 14, comma 1, nonché dal comma 2 del medesimo articolo 14.
3. È vietata la fornitura di lavoro temporaneo:
 - a) per qualifiche di esiguo contenuto professionale individuate dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati dalle imprese utilizzatrici;
 - b) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - c) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto entro i dodici mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la fornitura avvenga per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti;
 - d) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salva diversa previsione del contratto collettivo applicato dalle imprese utilizzatrici;
 - e) a favore di imprese che non dichiarino di avere effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626;
 - f) per lavori particolarmente pericolosi individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

**Disegno di legge su
mercato del lavoro
e flessibilità**

4. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo deve essere stipulato in forma scritta e deve comunque indicare:
 - a) i motivi del ricorso alla fornitura;
 - b) il numero dei lavoratori richiesti;
 - c) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori ed il loro inquadramento;
 - d) il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
 - e) la data di inizio ed il termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo.
5. Il contratto di fornitura può prevedere che l'obbligo previsto dall'articolo 3, comma 6, sia adempiuto dall'impresa utilizzatrice. In tal caso ne va fatta indicazione nel contratto di cui al medesimo articolo 3.
6. È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'impresa utilizzatrice di assumere il lavoratore al termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo.
7. Copia del contratto di fornitura deve essere trasmessa dall'impresa fornitrice all'ispettorato del lavoro competente per territorio entro dieci giorni dalla stipulazione.

Articolo 2. *Soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo.*

1. L'attività di fornitura di lavoro temporaneo può essere esercitata soltanto da società iscritte in apposito albo istituito presso la Direzione generale per l'impiego del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Le predette società possono essere costituite o partecipate anche da enti bilaterali o enti pubblici territoriali.
2. La Direzione generale per l'impiego del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Commissione centrale per l'impiego, provvede all'iscrizione, previo accertamento della sussistenza dei seguenti requisiti:
 - a) la società deve essere costituita nella forma di società di capitali ovvero cooperativa, deve ricomprendere nella denominazione sociale le parole "società di fornitura di lavoro temporaneo" ed avere quale oggetto esclusivo la predetta attività, deve avere un capitale versato non inferiore a 300 milioni di lire e la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato;
 - b) la società deve disporre di uffici e di competenze professionali idonee allo svolgimento dell'attività di fornitura di manodopera;
 - c) a garanzia dei crediti dei lavoratori assunti con il contratto di cui all'articolo 3 e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la società, per i primi due anni, deve disporre di un deposito cauzionale di lire 100 milioni presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale; a decorrere dal terzo anno solare la società, in luogo della cauzione, può disporre di una fidejussione bancaria o assicurativa non inferiore al 5 per cento dal fatturato, al netto di IVA, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a lire 100 milioni;
 - d) gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti muniti di rappresentanza ed i soci accomandatari non devono aver riportato condanne, anche non definitive, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale, o per delitti non colposi per i quali la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o, in ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale, ovvero non devono essere stati sottoposti alle misure di prevenzione disposte ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, o della legge 13 settembre 1982, n. 646, e successive modificazioni.
3. L'iscrizione può essere concessa anche a società cooperative di produzione e lavoro che, oltre a soddisfare le condizioni di cui al comma 2, abbiano almeno cinquanta soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59, e che occupino lavoratori dipendenti per un numero di giornate non superiore ad un terzo delle giornate di lavoro effettuate dalla cooperativa nel suo complesso. Le predette cooperative possono svolgere l'attività di fornitura di lavoro temporaneo anche in via non esclusiva. Le garanzie di cui al comma 2, lettera c), sono necessarie quando vi siano lavoratori dipendenti con contratto di lavoro temporaneo e l'ammontare della fidejussione sarà proporzionato al fatturato relativo all'attività prestata da questi ultimi.
4. L'iscrizione è disposta entro tre mesi della domanda ed ha validità per un periodo di

diciotto mesi, rinnovabile, con le stesse modalità, subordinatamente alla verifica del corretto andamento dell'attività svolta. Al secondo rinnovo l'iscrizione si intende concessa a tempo indeterminato.

5. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, stabilisce le modalità della presentazione della domanda di iscrizione all'albo di cui al comma 1, gli elementi informativi che la domanda deve contenere, i documenti che devono essere forniti in allegato, nonché le modalità di svolgimento dell'istruttoria.

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

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

Articolo 3. *Contratto per prestazioni di lavoro temporaneo.*

1. Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo è il contratto mediante il quale il lavoratore si obbliga, nei confronti dell'impresa fornitrice, a svolgere la propria attività lavorativa, a tempo pieno o a tempo parziale, nell'interesse nonché sotto la direzione ed il controllo di un'impresa utilizzatrice.

2. Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo deve essere stipulato in forma scritta e copia di esso deve essere rilasciata al lavoratore. Il contratto deve contenere i seguenti elementi:

- a) l'esigenza organizzativa e produttiva che giustifica la fornitura;
- b) l'indicazione dell'impresa utilizzatrice e della cauzione ovvero della fidejussione di cui all'articolo 2, comma 2, lettera c);
- c) le mansioni alle quali sarà adibito ed il loro inquadramento;
- d) l'eventuale periodo di prova;
- e) il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo spettante;
- f) la data di inizio ed il termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo;
- g) le eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività.

3. Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo è un contratto a termine, di durata non superiore a quella dell'esigenza che giustifica la fornitura. Salvo diversa previsione del contratto collettivo nazionale delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, il periodo di prova, nel caso in cui la durata del contratto sia inferiore a sette giorni lavorativi, non può essere superiore ad un giorno e, nel caso in cui la durata del contratto sia superiore a sei giorni lavorativi, non può superare un sesto delle giornate di lavoro previste e comunque dieci giorni.

4. Salvo diversa previsione del contratto collettivo nazionale applicato dall'impresa utilizzatrice, il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e nei limiti previsti all'articolo 16, comma 1. In caso di violazione dei predetti limiti trova applicazione l'articolo 16, comma 2.

5. È nulla qualsiasi pattuizione che limiti, anche in forma indiretta, la facoltà del lavoratore di accettare l'assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice dopo la scadenza del contratto di lavoro temporaneo.

6. L'impresa fornitrice ha l'obbligo di informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e di formarli ed addestrarli nell'uso delle attrezzature di lavoro necessario allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti.

Articolo 4. *Prestazione di lavoro temporaneo e trattamento retributivo.*

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

2. Al prestatore di lavoro temporaneo, anche quando sia socio lavoratore di cooperativa, deve essere corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice, fatta eccezione per le erogazioni economiche

**Disegno di legge su
mercato del lavoro
e flessibilità**

correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.

3. Il prestatore di lavoro temporaneo deve essere adibito alle mansioni indicate nel contratto di cui all'articolo 3, ovvero a mansioni equivalenti. Nel caso di adibizione a mansioni superiori e per il periodo del loro svolgimento il lavoratore ha diritto al trattamento retributivo ad esse corrispondente.

Articolo 5. Prestazione di lavoro temporaneo e formazione professionale.

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

2. I contributi di cui al comma 1 sono rimessi dall'istituto gestore della forma di previdenza obbligatoria al Fondo per la formazione professionale di cui all'articolo 9, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, per essere destinati, sulla base di apposita evidenza contabile, al finanziamento di iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori assunti con il contratto di cui all'articolo 3. Hanno priorità nei predetti finanziamenti le iniziative proposte anche congiuntamente, dalle imprese fornitrici di lavoro temporaneo e dagli enti bilaterali operanti in ambito categoriale costituiti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel predetto ambito.

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

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

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

6. L'omesso versamento dei contributi di cui al comma 1 è punito con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire 200.000 a lire 1.000.000, oltre al pagamento dei contributi omessi e delle sanzioni civili; i relativi importi sono versati al Fondo per la formazione di cui al comma 2 per le finalità ivi previste.

Articolo 6. Obblighi dell'impresa utilizzatrice.

1. L'Impresa utilizzatrice ha l'obbligo di informare il lavoratore temporaneo nel caso in cui le mansioni cui è adibito richiedano una sorveglianza medica speciale nonché di informarlo su eventuali rischi specifici connessi alle mansioni. L'impresa medesima è responsabile nei confronti del lavoratore temporaneo per la violazione degli obblighi di sicurezza previsti dalla legge e dai contratti collettivi.

2. Nei confronti del Lavoratore temporaneo l'impresa utilizzatrice è vincolata a tutti gli altri obblighi di protezione che, nella gestione dell'organizzazione, osserva nei confronti dei propri dipendenti.

3. L'impresa utilizzatrice, nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori, deve darne immediata comunicazione scritta all'impresa fornitrice, consegnandone copia al lavoratore.

4. Dell'obbligo della retribuzione e dei corrispondenti obblighi contributivi, che debbono essere adempiuti dall'impresa fornitrice, risponde in solido, in caso di inadempimento, l'impresa

utilizzatrice oltre i limiti della garanzia prevista dall'articolo 2, comma 2, lettera c). L'impresa utilizzatrice, ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione previsto dal comma 3, risponde in via esclusiva per le differenze retributive di cui all'articolo 4, comma 3.

5. Il prestatore di lavoro temporaneo ha diritto a fruire di tutti i servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato all'iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

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

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

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

Articolo 7. *Diritti sindacali.*

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

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

3. L'impresa utilizzatrice è obbligata, ogni sei mesi, a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. L'informazione è in ogni caso preventiva quando si debbano impiegare prestatori di lavoro temporaneo per il soddisfacimento delle esigenze previste dall'articolo 14, comma 2, lettere d) ed f), e comma 4, lettera c). Quando, a seguito dell'informazione, le parti raggiungono un accordo in ordine alle assunzioni da effettuare a termine, le predette assunzioni trovano autonoma giustificazione nell'accordo.

4. In mancanza della rappresentanza di cui al comma 3 la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria territoriali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

Articolo 8. *Prestazioni di lavoro temporaneo e lavoratori in mobilità.*

1. Le agenzie per l'impiego possono stipulare, con i soggetti di cui all'articolo 2, convenzioni che prevedano lo svolgimento da parte di questi ultimi di attività mirate a promuovere il reinserimento lavorativo dei titolari dell'indennità di mobilità mediante l'effettuazione di prestazioni lavoro temporaneo nel rispetto delle condizioni previste dai commi 4, lettera b), e 2 dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223. La convenzione può prevedere lo svolgimento di attività formative che possono essere finanziate ai sensi dell'articolo 9, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

2. I lavoratori assunti dall'impresa fornitrice non perdono il diritto all'indennità di mobilità e continuano a fruirne nei soli periodi di disoccupazione e per un periodo complessivo corrispondente alla residua durata anche in deroga ai limiti temporali previsti dall'articolo 8, comma 7, secondo periodo, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

3. Nei confronti dei lavoratori che rifiutino l'assunzione da parte della società fornitrice convenzionata ai sensi del comma 1, l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, su segnalazione della sezione circoscrizionale, dispone la sospensione dell'indennità di mobilità per un periodo doppio a quello del contratto offerto e comunque non inferiore ad un mese. Avverso il provvedimento è ammesso ricorso, entro trenta giorni, all'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione che decide, con provvedimento definitivo, entro venti giorni.

4. L'impresa fornitrice, nell'assegnare i lavoratori beneficiari delle convenzioni di cui al comma 1, è obbligata ad informare l'impresa utilizzatrice sulle agevolazioni che le leggi prevedono a beneficio del datore di lavoro che li assume con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

**Disegno di legge su
mercato del lavoro
e flessibilità**

Articolo 9. *Norme previdenziali.*

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

Articolo 10. *Norme sanzionatorie.*

1. All'impresa utilizzatrice che ricorra alla fornitura di prestatori di lavoro dipendente da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 2, ovvero che violi gli articoli 11 e 12, comma 5, si applica la legge 23 ottobre 1960, n. 1369. La medesima legge si applica nei confronti dei soggetti che forniscono prestatori di lavoro dipendente senza essere iscritti all'albo di cui all'articolo 2, comma 1.
2. L'impresa fornitrice che violi:
 - a) l'articolo 1, comma 3, lettere a), e) ed f), e comma 4, è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da lire 40.000 a lire 200.000 per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata e, comunque non inferiore a lire 1.000.000;
 - b) l'articolo 1, comma 7, e l'articolo 2, comma 6, è punita con la sospensione dall'albo per un periodo da 1 a 12 mesi;
 - c) l'articolo 3, comma 2, è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire 80.000 a lire 400.000 e, nei casi di particolare gravità, con la sospensione dall'albo per un periodo da 1 a 12 mesi;
 - d) l'articolo 6, comma 2, e l'articolo 8, comma 4, è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da lire 200.000 a lire 1.000.000.
3. Se la violazione di cui al comma 2 si riferisce a più di cinque lavoratori non è ammesso il pagamento in misura ridotta previsto dall'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni. Nel caso in cui nei ventiquattro mesi dal termine della sospensione si verificano una o più delle predette violazioni l'impresa fornitrice è cancellata dall'albo.
4. L'impresa utilizzatrice che violi:
 - a) l'articolo 1, commi 2 e 3, o contravvenga al divieto previsto dagli articoli 11 e 12, comma 5, è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire 40.000 a lire 200.000 per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata e, comunque, non inferiore a lire 1.000.000, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori non è ammesso il pagamento in misura ridotta previsto dall'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni;
 - b) l'articolo 7, commi 3 e 4, salva rimanendo l'applicabilità dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da lire 200.000 a lire 1.000.000.
5. Ove manchi la forma scritta al contratto di cui all'articolo 1, comma 4, il lavoratore che presti la sua attività a favore dell'impresa utilizzatrice si considera assunto da quest'ultima con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
6. Per l'irrogazione delle sanzioni amministrative previste dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al capo I della legge 24 novembre 1981, n. 689. Il rapporto per le violazioni amministrative è presentato all'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio. Le somme delle sanzioni amministrative sono versate al fondo per l'occupazione previsto dall'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 326.
7. Se la prestazione di lavoro temporaneo continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione pari al 30 per cento della retribuzione giornaliera per ogni giorno di continuazione del rapporto e fino al quinto giorno successivo. La predetta maggiorazione è a carico dell'impresa fornitrice se la prosecuzione del lavoro sia stata con essa concordata. Se il rapporto continua oltre il predetto termine, il lavoratore si considera assunto a tempo indeterminato, fin dall'inizio, dall'impresa utilizzatrice.
8. Chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro temporaneo è punito con la pena alternativa dell'arresto non superiore

ad un anno e dell'ammenda non superiore a 10 milioni di lire. In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo di cui all'articolo 1, comma 2.

**Disegno di legge su
mercato del lavoro
e flessibilità**

Articolo 11. *Fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo nel settore dell'edilizia.*

1. Nel settore dell'edilizia la fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo operaio potrà svolgersi, in via sperimentale ed in alcune aree territoriali, ove lo preveda un contratto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro del medesimo settore ed alle condizioni ulteriori eventualmente in esso stabilite. Le aree territoriali della sperimentazione sono determinate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le predette organizzazioni sindacali.

Articolo 12. *Norme finali.*

1. Salva diversa previsione del contratto collettivo stipulato dalle imprese di fornitura con le organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative è nullo il patto con il quale l'impresa fornitrice imponga un vincolo di esclusiva al lavoratore.

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

3. Le disposizioni della presente legge che si riferiscono all'impresa utilizzatrice sono applicabili, ad eccezione dell'articolo 10, comma 1, primo periodo, anche a soggetti non imprenditori. Per i predetti soggetti, qualora occupino meno di tre dipendenti, l'ammontare delle sanzioni è ridotto della metà. Nei confronti delle pubbliche amministrazioni non trova comunque applicazione la previsione, contenuta nell'articolo 10, commi 1, 5 e 7, della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

4. Ferma rimanendo la finalità di promuovere il reimpiego dei lavoratori ad esse affidati, la Gepi Spa e l'Insar Spa sono autorizzate a svolgere, nel rispetto della presente legge ed in deroga all'obbligo dell'oggetto sociale esclusivo di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a), attività di fornitura di lavoro temporaneo. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, individua altre società, direttamente o indirettamente controllate dallo Stato, aventi finalità di incentivazione e promozione dell'occupazione del presente comma.

5. In via sperimentale, fino al 31 dicembre 1997, la disposizione contenuta nell'articolo 1, comma 3, lettera a) non si applica in quattro ambiti territoriali individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni confederali maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro. Alla scadenza della predetta data il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il parere del CNEL in ordine agli esiti della sperimentazione e sentite le competenti Commissioni parlamentari, può, con proprio decreto, da emanare entro trenta giorni, stabilire l'ammissibilità della fornitura di lavoro temporaneo anche nelle ipotesi previste nel citato articolo 1, comma 3, lettera a).

6. A decorrere dal 1996 nel settore dell'agricoltura la fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo operaio potrà svolgersi, in via sperimentale ed in alcune aree territoriali, ove lo preveda un contratto appositamente sottoscritto, decorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge e, comunque, successivamente alla stipula dei rinnovi dei contratti collettivi nazionali del medesimo settore, dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti i predetti contratti. Il contratto può prevedere che la sperimentazione si svolga a condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dalla presente legge. Le aree territoriali della sperimentazione sono determinate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le predette organizzazioni sindacali.

Articolo 13. *Norme transitorie.*

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

2. Ai fini dell'applicazione dell'articolo 1, comma 3, lettera a), fino alla stipula dei relativi contratti collettivi e, comunque, in loro mancanza, le qualifiche di esiguo contenuto professionale sono quelle per le quali non è consentita la stipula del contratto di formazione e lavoro.

CAPO II. *Contratto di lavoro a termine***Articolo 14.** *Causali giustificative dell'assunzione a termine.*

1. L'approvazione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita nei casi e nei limiti previsti dagli accordi interconfederali, ovvero dai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

2. L'approvazione del termine è inoltre consentita:

a) quando ciò sia richiesto dalla natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima;

b) per prestazioni lavorative rese in particolari settori in cui non si ricorre al contratto di lavoro a tempo indeterminato in ragione della natura dell'attività esercitata e del loro carattere oggettivamente temporaneo;

c) per sostituzione di lavoratori in ferie, in aspettativa, o comunque assenti, salvo che per esercizio del diritto di sciopero;

d) quando si verifichi, in determinati e limitati periodi dell'anno, una necessità di intensificazione dell'attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico e tale necessità sia preventivamente accertata dall'Ispettorato del lavoro;

e) per coprire un posto vacante in attesa che si svolgano le operazioni della sua copertura tramite assunzione o mobilità interna;

f) per ulteriori esigenze organizzative e produttive di carattere temporaneo.

3. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali di categoria, la percentuale massima dei lavoratori che l'impresa, con riferimento alla causale di cui al comma 2, lettera f), può assumere con contratto di lavoro a termine o impiegare sulla base di contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, non può essere superiore al 6 per cento dei lavoratori occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel semestre precedente a quello dell'assunzione. In via sperimentale, fino al 31 dicembre 1996, nei territori di cui all'articolo 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, la predetta percentuale è elevata al 10 per cento.

4. Al di fuori delle causali di cui al comma 2, contratti di lavoro a termine possono essere stipulati:

a) per l'assunzione di lavoratori appartenenti alle categorie di soggetti deboli sul mercato del lavoro di cui all'articolo 25, comma 5, della legge 23 luglio 1991, n. 223;

b) per l'assunzione, sulla base di convenzioni stipulate ai sensi dell'articolo 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, di lavoratori appartenenti alle categorie protette di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

c) nelle aree di cui all'articolo 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, da imprese di nuova costituzione, ovvero nel caso di nuovi insediamenti;

d) per l'assunzione, durante le vacanze estive, di giovani di età non superiore a 25 anni e che frequentano gli studi.

5. Le assunzioni di cui al comma 2, lettera c), possono avvenire per un periodo di tempo superiore a quello dell'assenza che giustifica l'assunzione, al fine di soddisfare l'esigenza organizzativa di agevolare l'inserimento del lavoratore assunto ed il reinserimento del lavoratore che è stato assente. I contratti collettivi provvedono a determinare il relativo periodo.

6. Nelle unità produttive interessate da sospensioni o riduzioni d'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, l'assunzione con contratto di lavoro a termine non è consentita quando la medesima esigenza possa essere soddisfatta attraverso la prestazione lavorativa di dipendenti sospesi che svolgono le medesime mansioni.

7. Salvo quanto diversamente disposto in sede di convenzioni intervenuta ai sensi dell'articolo 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, i contratti stipulati sulla base del comma 4, lettera a), b), e c), hanno una durata non inferiore a 2 mesi e non superiore a 12, e quelli stipulati sulla base della lettera d) una durata non superiore a due mesi. I contratti di cui alla lettera c) sono stipulati non oltre il sesto mese dall'inizio dell'attività dell'impresa o del nuovo insediamento e, nel predetto periodo, riguardano, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, una percentuale di lavoratori non superiore al 10 per cento del personale occupato, rispettivamente, nell'impresa o nel nuovo insediamento.

8. Salvo quanto diversamente disposto in sede di contratto collettivo, ovvero di convenzione intervenuta ai sensi dell'articolo 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56:

a) l'assunzione ai sensi del comma 4, lettera a), è consentita a condizione che i contratti a termine stipulati ai sensi della medesima lettera e venuti a scadenza negli ultimi 12 mesi,

risultino trasformati a tempo indeterminato in misura non inferiore al cinquanta per cento; b) il contratto stipulato sulla base del comma 2, lettera e), non può avere un termine che scada successivamente al novantesimo giorno dal verificarsi della vacanza.

9. Quando il lavoratore sia assunto a tempo determinato in violazione del presente articolo il datore di lavoro, ove non lo mantenga in servizio a tempo indeterminato, è tenuto a versargli una indennità commisurata alla gravità della violazione e di importo non superiore alla metà di quella che sarebbe spettata in caso di licenziamento illegittimo, nonché a versare una somma di pari importo all'istituto erogatore delle prestazioni temporanee in caso di disoccupazione. La medesima sanzione trova applicazione in caso di violazione dell'articolo 16, comma 1.

**Disegno di legge su
mercato del lavoro
e flessibilità**

Articolo 15. *Forma del contratto e diritti di informazione.*

1. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto o se da questo atto non ne risulti la ragione giustificata ai sensi dell'articolo 14, commi 1, 2 e 4, dell'articolo 18, comma 3, ovvero del comma 4 del presente articolo. Nel caso di assunzione ai sensi dell'articolo 14, comma 2, lettera c), deve essere indicato il nominativo del lavoratore la cui assenza giustifica, anche a cascata, l'assunzione a termine. Nel caso di assunzione ai sensi dell'articolo 14, comma 2, lettera e), va indicato il posto vacante che giustifica, anche a cascata, l'assunzione a termine.

2. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore al momento dell'assunzione.

3. L'impresa, ogni sei mesi, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a termine conclusi.

4. L'informazione di cui al comma 3 è in ogni caso preventiva quando si debbano effettuare assunzioni ai sensi dell'articolo 14, comma 2, lettere d) ed f), e comma 4, lettera c). Quando, a seguito dell'informazione, le parti raggiungono un accordo in ordine alle assunzioni da effettuare a termine, le predette assunzioni trovano autonoma giustificazione nell'accordo.

5. La violazione dell'obbligo di informazione previsto dal comma 4 non è causa di invalidità della apposizione del termine e viene sanzionata con il raddoppio del contributo previsto dall'articolo 18, comma 6.

6. Alle assunzioni effettuate in violazione dell'obbligo di informazione di cui al comma 4 si applica, nel caso in cui esse siano state effettuate in mancanza della ragione giustificativa, l'articolo 16, comma 2, ultimo periodo.

Articolo 16. *Proroga del termine.*

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze sopravvenute e contingenti e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

2. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione pari al 30 per cento della retribuzione giornaliera per ogni giorno di continuazione del rapporto e fino al decimo giorno lavorativo successivo. Se il rapporto continua oltre il predetto termine, si considera a tempo indeterminato fin dalla data della prima assunzione.

3. Si considera altresì assunto a tempo indeterminato il lavoratore che sia riassunto a termine entro un periodo di quindici giorni, ovvero entro trenta giorni dalla data di scadenza del contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore a sei mesi. La presente disposizione non si applica nel caso di rinnovo del contratto previsto dall'articolo 3.

Articolo 17. *Diritto di precedenza nella riassunzione.*

1. Ferma rimanendo la facoltà di assunzione nominativa, quando l'impresa proceda ad assunzioni, è tenuta a dare precedenza ai lavoratori già assunti, nell'arco dei dodici mesi precedenti, presso la stessa unità produttiva, con la medesima qualifica, ai sensi dell'articolo 14, comma 2, lettera a), a condizione che essi abbiano manifestato per iscritto, entro trenta giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine, la disponibilità alla nuova assunzione.

**Disegno di legge su
mercato del lavoro
e flessibilità****Articolo 18.** *Norme finali e transitorie.*

1. Le attività stagionali di cui all'articolo 14, comma 2, lettera *a*), sono determinate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro di ciascun settore interessato. Tra le predette attività rientrano comunque le lavorazioni del settore agricoltura.
2. I settori di cui all'articolo 14, comma 2, lettera *b*), sono determinati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro di ciascun settore interessato. Tra i predetti settori comunque rientrano, lo spettacolo, la produzione cinematografica, quella radiofonica e quella televisiva.
3. Nel settore del trasporto aereo, salvo quanto previsto dai decreti di cui ai commi 1 e 2, continua a trovare applicazione, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, la legge 25 marzo 1986, n. 84.
4. Ove l'assunzione avvenga per lo svolgimento di un appalto per conto di amministrazioni pubbliche o enti pubblici economici, l'impresa agricola può fissare come termine del contratto di lavoro il termine dell'appalto anche quando esso superi i centottanta giorni.
5. L'onere della prova relativa all'assistenza delle condizioni che giustificano sia l'apposizione del termine al contratto di lavoro, sia l'eventuale proroga dello stesso è a carico del datore di lavoro.
6. Per i lavoratori assunti ai sensi dell'articolo 3 e dell'articolo 14, fatta eccezione di quelli assunti ai sensi del comma 4, lettere *a*) e *b*) del medesimo articolo 14, nonché di quelli assunti come operai agricoli, l'aliquota del contributo dovuto per l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria è aumentato dello 0,30 per cento.
7. Le disposizioni del presente titolo, fatta eccezione per quella di cui all'articolo 15, comma 1, e del comma 4 del presente articolo, non si applicano alle assunzioni dei lavoratori con qualifica dirigenziale. Per questi ultimi il termine alla durata del rapporto è liberamente apponibile. I predetti lavoratori hanno comunque facoltà di esercitare il diritto di recesso ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile quando siano trascorsi tre anni dall'assunzione.
8. Nell'area di applicazione del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, non trova applicazione il secondo periodo del comma 2 dell'articolo 16 della presente legge.
9. Fino alla emanazione dei decreti previsti dai commi 1 e 2, del Presente articolo, continuano ad applicarsi il decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni, nonché l'articolo 1, secondo comma, lettere *d*) ed *e*), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, nonché l'articolo 23, comma 3, della legge 28 febbraio 1987, n. 56. Le assunzioni di cui alla predetta lettera *e*), del comma 2 dell'articolo 1 della legge n. 230 del 1962, devono intendersi riferite a tutte le prestazioni direttamente connesse con il processo ideativo e produttivo di rubriche e programmi specifici, anche informativi.
10. Sono abrogati:
 - a*) la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni;
 - b*) l'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 1977, n. 876, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 febbraio 1978, n. 18.
 - c*) la legge 24 novembre 1978, n. 737;
 - d*) la legge 26 novembre 1979, n. 598;
 - e*) l'articolo 8-*bis* del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79;
 - f*) l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, ferma restando la validità degli accordi stipulati ai sensi del medesimo articolo 23.

CAPO III. *Lavoro a tempo parziale***Articolo 19.** *Contratto di lavoro a tempo parziale.*

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è il contratto mediante il quale il lavoratore si obbliga a svolgere la propria attività per un orario inferiore a quello ordinario previsto dai contratti collettivi di lavoro per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.
2. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata al lavoratore al momento dell'assunzione. In mancanza della forma scritta o della predeterminazione

della distribuzione dell'orario non si applicano le disposizioni in materia previdenziale di cui al comma 6, nonché altri benefici eventualmente collegati da norme di legge al contratto di lavoro a tempo parziale.

3. I contratti collettivi, anche aziendali, possono stabilire:

a) il numero percentuale dei lavoratori che possono essere impiegati con contratto di lavoro a tempo parziale rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo pieno;

b) le mansioni alle quali possono essere adibiti i lavoratori a tempo parziale;

c) le modalità temporali di svolgimento delle prestazioni a tempo parziale, attenendosi al principio della preterminazione della distribuzione dell'orario; modalità flessibili della predetta distribuzione possono tuttavia essere previste nel lavoro stagionale, nonché, negli altri casi, a condizione che:

1) sia previsto un preavviso scritto;

2) vengano previste specifiche maggiorazioni retributive per le ore la cui distribuzione sia suscettibile di modificazione;

3) la maggiorazione sia determinata in misura direttamente proporzionale al numero delle ore la cui distribuzione sia suscettibile di variazione ed inversamente proporzionale alla lunghezza dei termini di preavviso.

4. Per esigenze organizzative e produttive è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nella misura del 10 per cento dell'orario concordato su base settimanale. Lo svolgimento di lavoro supplementare va compensato con una maggiorazione retributiva prevista dai contratti collettivi. I medesimi contratti prevedono una maggiorazione retributiva ulteriore nei casi in cui il predetto lavoro sia richiesto con soluzione di continuità rispetto all'orario programmato. L'ammontare di questa maggiorazione varia in misura inversamente proporzionale alla durata del preavviso dato.

5. I contratti collettivi nazionali possono elevare la misura massima del lavoro supplementare. Il lavoratore non è comunque tenuto allo svolgimento del lavoro supplementare che ecceda la misura prevista nel comma 4, anche quando il suo assenso sia stato acquisito al momento della assunzione.

6. La retribuzione minima oraria da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

7. L'assegno per il nucleo familiare spetta ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di 24 ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorative nella giornata.

8. La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale va convenuta con atto scritto. Copia di quest'ultimo va contestualmente consegnata al lavoratore e comunicata, a cura del datore di lavoro, all'ispettorato provinciale del lavoro.

9. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale hanno precedenza nelle assunzioni che il datore di lavoro effettui di personale a tempo pieno in possesso della medesima qualifica. Hanno priorità i lavoratori che avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

10. Ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento della pensione calcolato su base retributiva l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo parziale è computata in proporzione all'orario effettivamente svolto.

11. Ai fini della qualificazione dell'azienda, dell'accesso a benefici di carattere finanziario e creditizio previsti dalla legge, nonché della disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e di licenziamenti individuali, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti, in proporzione all'orario svolto riferito all'orario ordinario previsto dal contratto collettivo di categoria, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale.

12. Nei confronti degli operai agricoli assunti con un contratto di durata inferiore a novanta giorni le disposizioni del presente articolo trovano applicazione alle condizioni dettate dai contratti collettivi nazionali di lavoro relativamente alla materia di cui ai commi 3 e 4.

13. Il datore di lavoro che:

**Disegno di legge su
mercato del lavoro
e flessibilità**

a) assuma o impieghi lavoratori a tempo parziale in violazione delle disposizioni dettate ai sensi del comma 3, nonché in violazione del comma 4, è assoggettato alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire 40.000 per ogni giorno di lavoro svolto da ciascuno di essi;

b) violi l'obbligo di consegna e l'obbligo di informazione di cui, rispettivamente, ai commi 2 e 8 è assoggettato alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire 300.000;

c) violi gli obblighi di precedenza di cui al comma 9 è assoggettato, ferma rimanendo la responsabilità civile nei confronti del lavoratore, alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire 1.000.000.

14. Per l'irrogazione delle sanzioni amministrative previste dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al capo I della legge 24 novembre 1981, n. 689. Il rapporto per le violazioni amministrative è presentato all'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio. Le somme delle sanzioni amministrative sono versate al Fondo per l'occupazione previsto dall'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

15. Le clausole dei contratti collettivi vigenti al momento della data di entrata in vigore della presente legge, stipulate ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettera c), del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, restano in vigore fino al rinnovo dei predetti contratti.

16. Sono abrogati i commi da 1 a 6 e da 9 a 15 dell'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863.

17. L'articolo 5 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, relativo al riposo domenicale e settimanale, si interpreta nel senso che esso non trova applicazione nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale che preveda prestazioni non superiori a due giorni nella settimana comprensivi della domenica.

Articolo 20. Contratto di lavoro a coppia.

1. Il contratto di lavoro subordinato con il quale due lavoratori si obbligano in solido nei confronti di un datore di lavoro per la stessa ed unica prestazione lavorativa è soggetto alla disciplina del contratto di lavoro subordinato ordinario, salvo quanto previsto dal presente articolo. La regolamentazione di tale contratto di lavoro è demandata alla contrattazione collettiva nazionale e aziendale, nel rispetto delle disposizioni previste dal presente articolo.

2. Il contratto di lavoro a coppia deve essere stipulato per iscritto e copia di esso deve essere rilasciata ai lavoratori nonché inviata, entro trenta giorni, all'Ispettorato del lavoro.

3. Il contratto di cui al comma 1 deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile od annuale che si prevede destinato ad essere svolto da ciascuno dei due lavoratori, secondo le intese intercorse tra gli stessi. Il datore di lavoro ed i due titolari del lavoro condiviso possono annullamente convenire di modificare la predetta distribuzione temporale della prestazione.

4. Ciascun lavoratore può farsi sostituire dall'altro con l'obbligo di sostituirlo a sua volta.

5. Ai fini delle prestazioni dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, dell'indennità economica di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale ed assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata giornaliera, settimanale o annuale della prestazione lavorativa, i due lavoratori contitolari del contratto di cui al comma 1 sono considerati come lavoratori a tempo parziale.

6. L'impedimento contemporaneo di entrambi i lavoratori ha l'effetto di sospendere il rapporto di lavoro. Qualora per uno dei due lavoratori coobbligati si verifichi l'impedimento di cui all'articolo 2111 del codice civile, oppure uno di essi ottenga l'aspettativa a norma dell'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il contratto si converte automaticamente, per tutta la durata dell'impedimento o dell'aspettativa, in contratto di lavoro ordinario, di cui resta titolare l'altro lavoratore.

7. Nel caso di dimissioni o di licenziamento di uno dei lavoratori contitolari del contratto di cui al comma 1, il datore di lavoro, ove non acceda alla richiesta dell'altro contitolare di far subentrare nel contratto un nuovo lavoratore, è tenuto a proporre la trasformazione del contratto in altro, a tempo parziale di pari durata ovvero a tempo pieno. Il rifiuto del lavoratore costituisce giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

8. Il datore di lavoro che contravviene all'obbligo di comunicazione all'ispettorato del lavoro di cui al comma 2, è tenuto al pagamento della somma di lire 300.000. Si applicano le disposizioni dell'articolo 5, comma 14-bis, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726,

convertito con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, come risultante dall'articolo 19, comma 6, della presente legge.

Disegno di legge su
mercato del lavoro
e flessibilità

CAPO IV. Disposizioni diverse

Articolo 21. *Apprendistato.*

1. Ai contratti di apprendistato conclusi a decorrere dal 1° gennaio 1997 le agevolazioni contributive sono applicate alla condizione che gli apprendisti partecipino alle iniziative di formazione complementare previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro ai sensi del comma 2. In mancanza il beneficio contributivo è ridotto nella misura del 50 per cento.
2. Le iniziative di formazione di cui al comma 1 devono comunque prevedere un impegno di almeno 140 ore annue. Nel primo anno esse dovranno riguardare anche la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e le misure di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.
3. La legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni, si applica anche nel settore dell'agricoltura, subordinatamente alla stipula di accordi collettivi che provvedano a disciplinare le iniziative di formazione complementare previste dai commi 1 e 2.
4. L'età massima di cui all'articolo 6 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, è elevata a 32 anni per i soggetti portatori di *handicap* individuati dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Articolo 22. *Distacco dei lavoratori nel settore dell'edilizia.*

1. Al fine di favorire la continuità dell'occupazione, le imprese del settore dell'edilizia hanno facoltà di distaccare propri dipendenti presso altre imprese del medesimo settore. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali di categoria, il distacco può essere disposto dal datore di lavoro per una durata non superiore a sei mesi, frazionati o continuativi, nell'arco di diciotto mesi.
2. Le imprese che intendono esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, o, in mancanza di queste alle rispettive associazioni territoriali di categoria.
3. Il distacco di cui al comma 1 può avvenire nell'ambito della stessa provincia o nell'ambito territoriale entro cui vige il medesimo contratto integrativo provinciale. I contratti collettivi, disciplinandone le condizioni e le modalità, possono prevedere che il distacco avvenga anche oltre il predetto ambito territoriale.
4. Dell'avvenuto distacco va data immediata comunicazione alla cassa edile competente per territorio e alle sedi provinciali dell'INPS e dell'INAIL indicando la qualifica del lavoratore distaccato, il nominativo o la ragione sociale dell'impresa presso la quale è distaccato, il periodo presunto di distacco e la sede del cantiere o dell'unità produttiva di destinazione.
5. L'impresa non può utilizzare contemporaneamente un numero di lavoratori distaccati da altre imprese superiore al 10 per cento del complesso dei lavoratori mediamente impiegati nell'unità produttiva nel semestre precedente e da essa direttamente dipendenti.
6. Il comando o distacco dei lavoratori da un'impresa all'altra non può essere disposto presso imprese che abbiano in corso sospensioni del lavoro ai sensi dell'articolo 1 della legge 23 luglio 1991, n. 223, o nei sei mesi precedenti abbiano proceduto a riduzione del personale, salvo che il distacco riguardi lavoratori con professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale.
7. Al lavoratore distaccato è dovuto il trattamento economico e normativo previsto per le mansioni svolte presso l'impresa utilizzatrice e comunque non inferiore a quello goduto presso l'impresa distaccante.
8. Gli obblighi contributivi per le assicurazioni sociali e i relativi adempimenti continuano a gravare sull'azienda distaccante, salvo per quanto concerne gli obblighi relativi all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, che sono posti a carico dell'impresa utilizzatrice.
9. Dell'obbligo della retribuzione e dei corrispondenti obblighi contributivi risponde in solido, in caso di inadempimento, l'impresa utilizzatrice.
10. L'impresa utilizzatrice deve osservare nei confronti dei lavoratori i medesimi obblighi in materia di sicurezza e igiene del lavoro ai quali è tenuta nei confronti dei propri dipendenti.
11. Il lavoratore per tutta la durata del distacco ha diritto di esercitare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale.
12. Nel caso in cui il lavoratore distaccato presti la sua attività in un cantiere situato in un

**Disegno di legge su
mercato del lavoro
e flessibilità**

comune o in un ambito territoriale diverso da quello dell'abituale luogo di lavoro, deve essere corrisposto il trattamento economico e normativo previsto in questi casi dal contratto integrativo provinciale.

13. Il luogo di pagamento della retribuzione del lavoratore distaccato è quello in cui egli presta effettivamente la propria attività.

14. Nei casi in cui il distacco sia utilizzato al fine di evitare riduzione di personale con l'accordo previsto dall'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, può essere superato il limite previsto dal comma 5 e si può derogare all'articolo 2103 del codice civile.

15. I lavoratori distaccati sono considerati a tutti gli effetti nel numero di addetti all'esecuzione dell'opera ai fini di quanto previsto dagli articoli 10 e 11 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e sono computati nell'organico aziendale dell'impresa utilizzatrice ai fini della determinazione della dimensione aziendale e dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Articolo 23. *Disposizioni in materia di appalti.*

1. Nei confronti dei datori di lavoro che operano nei settori di attività individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 1, terzo comma, della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, quando l'ispettorato del lavoro ne abbia preventivamente verificata la effettiva natura imprenditoriale.

2. L'articolo 3 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, deve essere interpretato nel senso che nell'attività di manutenzione ordinaria relativa alle opere ed ai servizi di cui ai commi primo e secondo del medesimo articolo 3 non sono comprese quelle di installazione, rinnovamento ed ampliamento delle reti di telecomunicazione e distribuzione di fondi di energia.

3. L'articolo 5, primo comma lettera b), della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, deve essere interpretato, nel senso che rientrano tra gli appalti di cui alla medesima lettera b) quelli per la installazione e l'aggiornamento di apparecchiature di elaborazione elettronica di dati e per la fornitura dei programmi di elaborazione e di servizi di programmazione informatica.

4. La legge 23 ottobre 1960, n. 1369, non si applica con riferimento ai servizi di sostituzione dell'imprenditore agricolo, nei casi in cui questi sia temporaneamente impossibilitato a svolgere la propria attività, previsti nel regolamento CEE n. 2328 del 1991, del Consiglio, del 15 luglio 1991, relativo al miglioramento dell'efficienza delle strutture agrarie.

5. Non costituisce violazione della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, il distacco di un lavoratore da un'impresa ad un'altra, anche se collegata, qualora esso:

a) viene giustificato da esigenze connesse all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro dell'impresa distaccante;

b) ovvero viene effettuato sulla base di contratti collettivi aziendali;

c) ovvero viene effettuato nei casi previsti dagli accordi interconfederali o dai contratti collettivi nazionali di categoria.

Articolo 24. *Distacco del lavoratore, obblighi di sicurezza ed assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali.*

1. In capo all'impresa distaccataria gravano i medesimi obblighi previsti dall'articolo 6 in capo all'impresa utilizzatrice.

2. Ai fini della disciplina dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali l'impresa distaccataria è considerata datore di lavoro nei confronti del lavoratore distaccato.

Articolo 25. *Norme su minimi di trattamento.*

1. Allo scopo di normalizzare le condizioni di conoscenza tra le imprese garantendo un minimo di trattamento economico e normativo ai lavoratori, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, su richiesta congiunta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative che hanno stipulato un accordo interconfederale o il contratto collettivo nazionale di categoria, può emanare decreti che obbligano i datori di lavoro appartenenti al medesimo settore o categoria ad applicare ai lavoratori da essi dipendenti condizioni di trattamento economico e normativo non inferiori a quelle stabilite dal predetto accordo o contratto collettivo nazionale.

2. I decreti di cui al comma 1 possono essere emanati entro e non oltre dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

3. L'articolo 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, si interpreta nel senso che, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria.

4. Le tariffe minime dei lavori di facchinaggio di cui all'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 1994, n. 342, sono determinate dagli uffici regionali del lavoro e della massima occupazione, sentite congiuntamente le organizzazioni sindacali di categorie dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative nel territorio. Esse fissano il costo orario della manodopera, comprensivo degli oneri previdenziali ed assistenziali.

5. Le tariffe di cui al comma 4 trovano applicazione nei confronti di tutte le imprese che svolgono lavori di facchinaggio e vengono determinate in conformità a quanto previsto dal contratto collettivo di categoria stipulato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di quest'ultimo le tariffe sono determinate con riferimento ai minimi tabellari previsti, per mansioni di analogo contenuto, dai contratti collettivi delle categorie determinate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le confederazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

**Disegno di legge su
mercato del lavoro
e flessibilità**